

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Siti Fatimatus Sholihah
Sitifatima0120@gmail.com
Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This quantitative research aimed to find out and describe the importance of work environment, training and work motivation on the employees performance at PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya. The population were all employees of PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya which consist of 50 people. The data analysis technique used multiple linier with saturated sample. The data analysis in this research used SPSS version 16. In testing data, there were some analysis applied, such as: descriptive analysis, validity and reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis, model of proper test, and hypothesis testing. All the analyses concluded work environment variable had positive effect and significant on employees performance with regression coefficient of 0.269 and significance level of 0.008. while, training had positive effect and significant on employees performance with regression coefficient of 0.245. in addition, significance level of 0.020 and work motivation had positive effect and significant on employees performance with regression coefficient of 0.309 and significant level 0.000. it meant that all independent variables had positive or significant effect.

Keywords: Work environment, Training, Work motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pentingnya pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya dengan memiliki jumlah 50 karyawan. teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis linier berganda dengan menggunakan sampel jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 16. Dengan pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji kelayakan model, pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.269 dan tingkat signifikansi 0.008, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.245 Dan tingkat signifikansi 0.020 dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.309 dan tingkat signifikansi 0.000 hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independent berpengaruh positif atau signifikan.

Kata kunci: lingkungan kerja, pelatihan, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Dalam perusahaan sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan karena memiliki peran besar sebagai subjek pelaksanaan dalam kebijakan dan kegiatan operasional didalam perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti alat, metode dan modal tidak bisa memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Sumber Daya Manusia adalah faktor utama dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi dan misi untuk melaksanakan kepentingan manusia dan misinya akan dikelola dan diurus oleh manusia. Untuk mendukung operasional perusahaan maka keberadaan karyawan sangatlah penting. Karyawan merupakan salah satu kekayaan yang utama bagi perusahaan, karena tanpa adanya kontribusi dari karyawan, aktivitas

perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan lancar. Maka dari itu karyawan sangat berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapainya. Alat-alat canggih yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berguna bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Untuk mengatur karyawan tidaklah mudah dan sangat rumit karena masing-masing karyawan memiliki pemikiran serta keinginan yang berbeda dan tidak sama satu dengan lainnya. Lingkungan kerja adalah kehidupan psikologi dan fisik didalam perusahaan yang sangatlah berpengaruh penting terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidaklah lepas dari berbagai keadaan di lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungannya terhadap hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan disekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka melakukan pekerjaannya, yaitu disebut dengan lingkungan kerja. Selama melakukan sebuah pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat didalam lingkungan kerjanya. Terwujudnya suatu tujuan perusahaan sangatlah bergantung pada baik dan buruknya kinerja karyawan didalam perusahaan. Karena itu, perusahaan dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan setiap karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, karena dengan mempunyai kinerja karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan pemasukan yang maksimal bagi perusahaan. Adapun itu, mempunyai karyawan yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan hasil kinerja perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yang dapat diajukan adalah sebagai berikut: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya? (2) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya? (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya? sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya. (2) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik di dalam perusahaan yang sangat berpengaruh terhadap pekerjaan di dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidaklah lepas dari berbagai keadaan di lingkungan sekitar, antara manusia dan lingkungan ialah memiliki hubungan yang sangat erat. Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja adalah faktor utama yang sangat penting untuk karyawan disaat karyawan melakukan aktivitas didalam pekerjaannya. Dengan memberikan lingkungan yang baik dan nyaman bagi karyawan serta memberikan motivasi untuk berkerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan didalam berkerja. Menurut Sedarmayanti (2012:2) lingkungan kerja adalah semua alat dan bahan yang dapat mendukung berjalannya sebuah kegiatan bekerja dalam individu maupun kelompok.

Pelatihan

Pelatihan adalah usaha untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antarakemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan dengan melalui peningkatan kemampuan kinerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan berbagai aktivitas secara individu untuk meningkatkan keahlian, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya diperusahaan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

Menurut Rivai dan Sagala (2012:212) pelatihan adalah susunan proses yang sistematis dalam merubah perilaku pegawai untuk dapat mencapai tujuan dari sebuah organisasi. yang ada kaitannya dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah semangat atau dorongan kerja individual atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Dimana kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan dalam bekerja untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas. motivasi kerja akan memberikan energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Menurut Sutisno (2013:109) motivasi kerja adalah faktor utama yang menjadi pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dan menunjukkan tingkah laku seseorang tersebut. Menurut Kadarsiman (2012:278) motivasi kerja adalah penggerak dalam individu untuk melakukan sebuah kegiatan dan tugas pekerjaan yang diembankan kepadanya.

Kinerja Karyawan

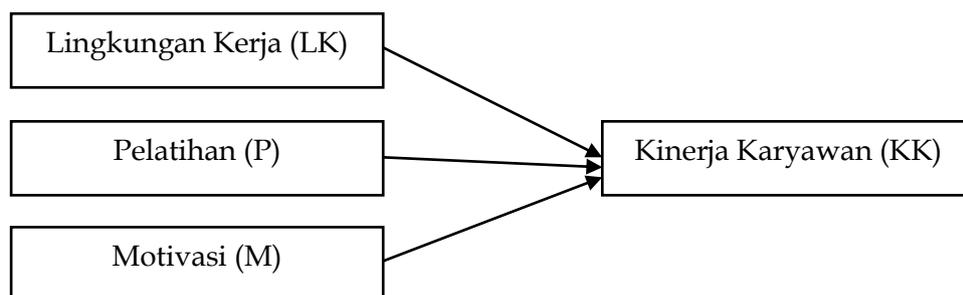
Kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. prestasi kerja atau *performance*, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan dan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari pencapaian seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya dengan baik. Menurut Siswanto (Sandy M, 2015:11), Kinerja adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (Sandy M, 2015:12), Kinerja adalah hasil keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas secara keseluruhan dalam periode tertentu.

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini telah dilakukan oleh beberapa peneliti, yakni:

Penelitian pertama adalah Dr. Adolfina *etc.* (2016) penelitian ini ditunjukkan untuk menguji komitmen organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja PT. PLN (persero) dan pengaruhnya terhadap pegawai PT. PLN (persero). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 68 responden yang berasal dari PT. PLN (persero). Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. selanjutnya penelitian kedua adalah Fernanda M.B *etc.* (2017) penelitian ini ditunjukkan untuk menguji pelatihan, motivasi kerja PT. Pegadaian (persero) dan pengaruhnya terhadap pegawai PT. Pegadaian (persero). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 44 responden yang berasal dari PT. Pegadaian (persero). Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian terakhir adalah Adolfina *etc.* (2015) penelitian ini ditunjukkan untuk menguji pelatihan, penempatan kerja, kompensasi PT. Bank Sulutgo dan pengaruhnya terhadap pegawai PT. Bank Sulutgo. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 103 responden yang berasal dari PT. Bank Sulutgo. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, penempatan kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Hipotesis

- H₁: Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya.
- H₂: Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya.
- H₃: Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian

Penelitian yang digunakan oleh penulis adalah Deskriptif Asosiatif, yaitu untuk mengetahui hubungan antar variabel atau lebih. Jenis penelitian yang akan digunakan ialah penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian empiris yang terdapat dalam bentuk sesuatu yang dapat dihitung atau berupa angka. Dengan cara memberikan kuesioner untuk mengetahui jawaban responden dari pertanyaan yang telah ditulis oleh peneliti terkait dengan hubungan antara variabel Independen dengan variabel Dependen yang diteliti.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh, dimana yang digunakan adalah semua anggota yang menjadi sampel. Sampel jenuh ialah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan karyawan dari seluruh bagian yang memiliki jumlah total keseluruhan 50 karyawan. Penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh karena total karyawan PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya kurang dari 100 karyawan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini perlu diidentifikasi terlebih dahulu agar tidak terdapat perbedaan cara pandang terhadap variabel penelitian. Adapun variabel yang diidentifikasi adalah sebagai berikut:

Lingkungan Kerja (LK)

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mendukung berjalannya pekerjaan dengan dilakukan secara individu maupun kelompok dan dengan lingkungan yang nyaman maka akan memberikan semangat bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembankan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011:27) indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu: (1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja (2) Sirkulasi udara ditempat kerja (3) Kebisingan ditempat kerja (4) bau tidak sedap ditempat kerja (5) Keamanan ditempat kerja.

Pelatihan (P)

Pelatihan adalah usaha untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan dengan melalui peningkatan kemampuan kinerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Adapun indikator menurut Sutisno (2010:118) yaitu: (1) Kondisi lingkungan kerja (2) Kompensasi yang memadai (3) Supervisi yang baik (4) Adanya jaminan pekerjaan (5) Status dan tanggung jawab (6) Peraturan yang fleksibel.

Motivasi Kerja (M)

Motivasi kerja adalah semangat atau dorongan kerja individual atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Dimana kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan dalam bekerja untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas. motivasi kerja akan memberikan energi untuk berkerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Adapun indikator menurut Sutisno (2010:118) : 1) Kondisi lingkungan kerja, 2) Kompensasi yang memadai. 3) Supervisi yang baik, 4) Adanya jaminan pekerjaan, 5) Status dan tanggung jawab, 6) Peraturan yang fleksibel

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. prestasi kerja atau *performance*, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan dan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari pencapaian seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya dengan baik. Adapun indikator menurut Bangun (2012:233), 1) Kuantitas pekerjaan, 2) Kualitas pekerjaan, 3) Ketepatan waktu, 4) Kehadiran.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Seorang karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman jika lingkungan yang ada di sekitarnya tidak mengganggu dalam pekerjaannya, karyawan itu bisa fokus untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011:2) mendefinisikan bahwa, lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang mendukung tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan merasa senang jika lingkungan kerjanya nyaman seperti pencahayaannya cukup, tidak ada suara bising yang menggangukannya, sirkulasi udara yang tidak pengap, dan lain sebagainya.

H₁: lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya.

Pengaruh Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah usaha untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan dengan melalui peningkatan kemampuan kinerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan berbagai aktivitas secara individu untuk meningkatkan keahlian, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya diperusahaan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

H₂: Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya.

Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah semangat atau dorongan kerja individual atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Dimana kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan dalam bekerja untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas. motivasi kerja akan memberikan energi untuk berkerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Menurut Sutisno (2013:109) motivasi kerja adalah faktor utama yang menjadi pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dan menunjukkan tingkah laku seseorang tersebut.

H₃: Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan oleh penulis adalah Deskriptif Asosiatif, yaitu untuk mengetahui hubungan antar variabel atau lebih. Jenis penelitian yang akan digunakan ialah penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian empiris yang terdapat dalam bentuk sesuatu yang dapat dihitung atau berupa angka. Dengan cara memberikan kuesioner untuk mengetahui jawaban responden dari pertanyaan yang telah ditulis oleh peneliti terkait dengan hubungan antara variabel Independen dengan variabel Dependen yang diteliti.

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat diambil kesimpulannya. Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif, yang memiliki jumlah total sebanyak 50 karyawan dan jumlah keseluruhan tersebut menjadi populasi penelitian ini.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh, dimana yang digunakan adalah semua anggota yang menjadi sampel. Sampel jenuh ialah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan karyawan dari seluruh bagian yang memiliki jumlah total keseluruhan 50 karyawan. Penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh karena total karyawan PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya kurang dari 100 karyawan.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. kuesioner yaitu pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini memberikan angket langsung kepada karyawan PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya. Pembagian anget tersebut memiliki tujuan untuk mengetahui pendapat responden atas variabel independent.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini memberikan angket langsung kepada karyawan PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya. Pembagian anget tersebut memiliki tujuan untuk mengetahui pendapat responden atas variabel independen sebagai berikut: lingkungan kerja, pelatihan dan

motivasi kerja dan variabel dependen sebagai berikut: kinerja karyawan. Angket yang digunakan untuk responden hanyalah menggunakan tanda silang (X) terhadap jawaban yang menurutnya benar dan dengan keadaan obyektif tersebut.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini akan dijelaskan definisi operasional yang digunakan disetiap variabel, adapun variabel independen dan juga variabel dependen yang memiliki pengukuran dari setiap variabel tersebut untuk dioperasionalkan. Adapun variabel yang akan diidentifikasi ialah variabel Independen, yaitu: Lingkungan Kerja (LK), Pelatihan (P) Motivasi (M) dan variabel Dependen, yaitu: Kinerja Karyawan (KK).

Teknik Analisa Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien kolerasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah atau valid sebagai pembentuk indikator. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja, pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan dengan sampel 50 responden.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,6. Tabel 15 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2014:277) menyatakan analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan oleh peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah:

$$KK = \alpha + \beta_1 LK + \beta_2 P + \beta_3 MK + e$$

Keterangan:

KK : kinerja karyawan

α : konstanta

LK : Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

P : Koefisien regresi variabel pelatihan

MK: Koefisien regresi variabel motivasi kerja

e : standar *error*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Data berdistribusi normal, jika penyebaran plot berada disepanjang garis 45°.

Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *heteroskedastisitas* dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas*. Dan jika *variance* berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) ialah alat untuk mengukur berapa jauh kemampuan model dalam melakukan penjelasan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ialah antara 0 sampai 1 yang menunjukkan bahwa nilai 0 adalah hubungan yang terjadi sangatlah lemah, dan 1 menunjukkan hubungan yang terjadi sangatlah kuat.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model (*goodness of Fit*) digunakan untuk menguji apakah substruktur model sudah signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan model tersebut digunakan untuk memprediksi adanya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian ini dapat diselesaikan dengan dua cara, yaitu: pertama dengan melakukan perbandingan anatar besarnya angka F penelitian dengan F_{tabel} , cara yang kedua adalah dengan melakukan perbandingan angka taraf signifikansi (*sig*) hasil perhitungan dengan taraf signifikansi 0,05.

Koefisien Korelasi Parsial (Uji t)

Uji statistik t ialah menunjukkan berapa jauh adanya pengaruh dalam satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen dan akan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen dan variabel dependen yang akan diuji pada signifikansi 0,05.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil uji validitas

Variable	pernyataan	Pearson correlation	Sig	Keterangan
Lingkungan kerja (LK)	LK1	0,714	0,000	Valid
	LK2	0,709	0,000	Valid
	LK3	0,807	0,000	Valid
	LK4	0,763	0,000	Valid
	LK5	0,818	0,000	Valid
Pelatihan (P)	P1	0,698	0,000	Valid
	P2	0,788	0,000	Valid
	P3	0,809	0,000	Valid
	P4	0,427	0,000	Valid
	P5	0,763	0,000	Valid
Motivasi (M)	M1	0,797	0,000	Valid
	M2	0,795	0,000	Valid

	M3	0,865	0,000	Valid
	M4	0,836	0,000	Valid
	M5	0,788	0,000	Valid
	M6	0,801	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,720	0,000	Valid
	KK2	0,684	0,000	Valid
	KK3	0,799	0,000	Valid
	KK4	0,818	0,000	Valid
	KK5	0,886	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 1, semua variabel dalam penelitian dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,819	Reliabel
Pelatihan (P)	0,723	Reliabel
Motivasi (M)	0,892	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,841	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 hal itu menandakan bahwa semua pernyataan yang digunakan pada penelitian ini bersifat reliabel. N of items pada tabel 2 adalah total dari semua variabel bebas dan terikat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized	T	Sig
	Coefficients		
	B		
Konstanta	0,754	-	-
Lingkungan kerja (LK)	0,269	2,753	0,008
Pelatihan (P)	0,245	2,408	0,020
Motivasi (M)	0,309	3,844	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3 digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas:
Pendekatan Kolmogrov Smirnov

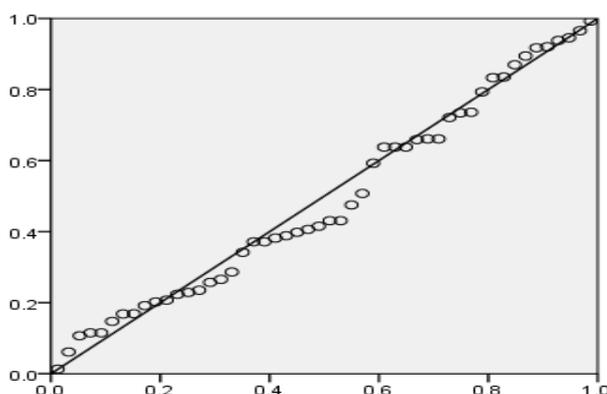
Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,788	Normal
Asymp. Signifikansi	0,563	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4 dasar dari pengambilan keputusan, ada atau tidaknya residual berdistribusi normal adalah sebagai berikut: a. Nilai Probabilitas > 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal. b. Nilai Probabilitas < 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

Pendekatan grafik



Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 1
Grafik Uji Normalitas Data

Berdasarkan grafik normal *P-P Plot Of regression standard* diketahui bahwa hasil grafik plot normal berada di sepanjang garis 45⁰, maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

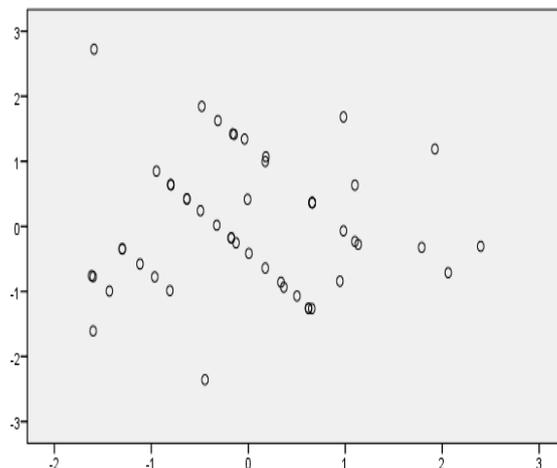
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan kerja (LK)	0650	1,538	Non Multikolinieritas
Pelatihan (P)	0,670	1,493	Non Multikolinieritas
Motivasi (M)	0,684	1,461	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5 diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti

dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 2
Grafik Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6
Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	0,799 ^a	0,638	0,615	0,24984

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 6 hasil uji koefisien Determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,799. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena > 0,50. Nilai R Square sebesar 0,639 atau 63,9%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi adalah sebesar 63,9%, sedangkan sisanya 36,1% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Statistik F

Tabel 7
Hasil Uji F

F hitung	Signifkansi	Keterangan
27,067	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 27,067. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y). Sehingga model penelitian sudah sesuai atau fit.

Uji Statistik t

Tabel 8
Hasil Uji t

Model	T	Sig
Lingkungan Kerja (LK)	2,753	0,008
Pelatihan (P)	2,408	0,020
Motivasi (M)	3,844	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 8 perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada tabel 8, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa: (a) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan tabel 8, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk lingkungan kerja adalah $\alpha = 0,008 < 0,05$ menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan (b) Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan hasil perhitungan tabel 8, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk pelatihan adalah $\alpha = 0,020 < 0,05$ menandakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan (c) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan hasil perhitungan tabel 8, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk motivasi adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan

Pelatihan mempunyai tingkat signifikansi terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dan menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu instansi. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan

dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah perusahaan yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi karyawannya harus mendapatkan perhatian yang besar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, dan ketrampilan kerja dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga menghasilkan produk yang berkualitas.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi yang tinggi berarti pula karyawan tersebut mempunyai minat yang tinggi dalam menjalankan rutinitas kerja sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya minat yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan perasaan senang. Perasaan senang inilah yang mampu memberikan kontribusi terhadap efisiensi dan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi ditunjukkan dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan. Apabila target yang diharapkan organisasi terpenuhi, karyawan tersebut merasa senang. Sikap positif lainnya adalah merasa memiliki dan mempunyai frekuensi kehadiran yang tinggi. Sikap tersebut memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tingkat signifikan yang diperoleh $\alpha = 0,008$ lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya adalah signifikan. Lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. (2) Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tingkat signifikan yang diperoleh $\alpha = 0,020$ lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya adalah signifikan. Pelatihan untuk mengasah keahlian yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang di bebankan. (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tingkat signifikan yang diperoleh $\alpha = 0,000$ lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya adalah signifikan. Motivasi kerja memberikan semangat bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. (4) Yang sangat dominan dari seluruh variabel di atas adalah motivasi kerja karena memiliki tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ terhadap kinerja karyawan. (5) Yang sangat lemah pengaruhnya dari seluruh variabel di atas adalah pelatihan karena memiliki standart koefisien 0,261.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang menjadikan pertimbangan penelitian yang akan datang. Keterbatasan sebagai berikut: (1) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi kerja. (2) Penelitian ini menggunakan beberapa variabel yang diukur dengan indikator yang ditentukan peneliti.

Saran

Saran yang bisa diberikan antara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah:

(1) PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya diharapkan dapat meningkatkan penerangan yang ada di ruang kerja sangat rendah dan mempertahankan sirkulasi udara yang berada didalam lingkungan kerja, (2) Kualitas instruktur pelatihan rendah dapat di tingkatkan dan kualitas saran dan fasilitas penunjang program pelatihan tinggi dapat di pertahankan. (3) PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya diharapkan dapat meningkatkan jaminanpekerjaan (BPJS) yang rendah untuk karyawan dan mempertahankan peraturan yang telah di tetapkan, standart kualitas kerja dapat ditingkatkan dan mempertahankan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan.

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda karya, Bandung.
- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Bangun, W. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Erlangga. Jakarta.
- Danang, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru. Jakarta.
- Goni, L.w., Adolfina., dan Sumarauw, J. 2015, pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo kantor pusat manado. *Jurnal EMBA* 3(4): 44-54.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara Jakarta.
- Kadarsiman, 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.
- Rais, R., Adolfina, dan Datulong, L. 2016, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (persero) wilayah Suluttenggo. *Jurnal berkala ilmiah efisiensi* 16(01):185-197.
- Rivai, V. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke praktik*, Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, V dan Sagala E.J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Refomasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama Eresco. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru. Jakarta.
- Suparno, EW. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sutisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Kencana Jakarta.
- Tuhumena, F.M.B, Kojo, C., dan Worang, F.2017. pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) kantor wilayah V manado. *Jurnal EMBA* 5(2):2124-2133.