

# PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INTERNATIONAL BUSINESS FUTURES SURABAYA

**Wisnu Murti Hano Fitrah**

*wisnumhf@gmail.com*

**Prijati**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

## ABSTRACT

*This research aimed to find out and analyze the effect of work training, work motivation, and work environment on the employees' performance at PT. International Business Futures Surabaya. The research was causal-comparative with a quantitative approach. Moreover, the population was all employees in telemarketing at PT. International Business Futures Surabaya. The data collection technique used saturated sampling. In line with that, there were 57 respondents as the sample. Furthermore, the instrument in the data collection technique was a questionnaire with Likert scale. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26 version. The result showed that work training had a positive and significant effect on the employees' performance at PT. International Business Futures Surabaya. Likewise, work motivation had a positive and significant effect on the employees' performance at PT. International Business Futures Surabaya. Similarly, the work environment had a positive and significant effect on the employees' performance at PT. International Business Futures Surabaya.*

*Keywords: Work Training, Work Motivation, Work Environment, Employees' Performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT International Business Futures Surabaya. Jenis penelitian ini tergolong sebagai penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat kausal komparatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner menggunakan skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan pada bagian telemarketing PT. International Business Futures Surabaya, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh dan didapatkan sampel yaitu berjumlah lima puluh tujuh responden. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT International Business Futures Surabaya, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT International Business Futures Surabaya, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT International Business Futures Surabaya.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, pertumbuhan bisnis meningkat pesat dan persaingan di pasar global semakin ketat. Untuk bersaing secara efektif, perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya. Peran tenaga kerja sangat penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, karena kinerja individu menjadi dasar penilaian terhadap anggota tim. Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten memberikan keunggulan kompetitif dan mendukung pertumbuhan perusahaan. Karyawan yang produktif dan bertanggung jawab memainkan peran signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik sangat krusial, karena masalah penurunan efisiensi kerja dapat berdampak negatif, seperti kurangnya disiplin, tanggung jawab, semangat kerja, dan motivasi. Solusi perlu dicari untuk

mengatasi masalah kinerja karyawan agar perusahaan tetap stabil dan berkualitas dalam menjalankan kegiatan usahanya.

PT. International Business Futures Surabaya, yang berdiri sejak tahun 2005 dan resmi beroperasi pada tahun 2006, berlokasi di Jl. Basuki Rahmat No 58-60 Gedung HSCB Surabaya, merupakan salah satu pialang berjangka terkemuka di Indonesia. Sebagai perusahaan berpengalaman dalam perdagangan berjangka yang meliputi beberapa produk yang di antaranya yaitu perdagangan forex, emas dan indeks saham dengan berbasis online, PT. International Business Futures Surabaya telah meraih berbagai pencapaian yang mengesankan di tingkat nasional. Keberhasilan ini tidak dapat dilepaskan dari kontribusi positif kinerja para karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana mereka berhasil memenuhi tanggung jawab mereka, dan tingkat pengalaman mereka terlihat dari seberapa efisien mereka menyelesaikan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi dan penilaian kinerja sebagai upaya untuk memberikan perhatian kepada karyawan. Hal ini karena kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan. Namun, peran atasan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian organisasi juga memiliki dampak signifikan. Dalam konteks ini, atasan memegang peran penting dalam memberikan pelatihan, memberi motivasi, dan mengelola lingkungan kerja karyawan agar tetap bersemangat dalam pekerjaan mereka. Untuk mendapatkan gambaran lebih lanjut mengenai kinerja karyawan, maka ditampilkan jumlah realisasi yang didapatkan oleh karyawan dalam menggapai target yang ditentukan PT. International Business Futures Surabaya, berikut merupakan tabelnya:

**Tabel 1**  
**Target dan Realisasi Jumlah Nasabah Masuk dari Karyawan Telemarketing PT. International Business Futures Surabaya Bulan Januari-Juni Tahun 2023**

Bulan	Target	Realisasi	Tidak Terealisasi	
			Nasabah	(%)
Januari	25	18	7	72%
Februari	25	14	11	56%
Maret	25	20	5	80%
April	25	27	-	100%
Mei	25	15	10	60%
Juni	25	31	-	100%

Sumber : Data Sekunder, diolah 2024

Dalam Tabel 1, terlihat bahwa jumlah nasabah yang berhasil diatasi oleh karyawan mengalami fluktuasi yang tidak signifikan sepanjang periode Januari hingga Juni 2023. Dari data tersebut, karyawan belum mencapai target kerja pada bulan Januari-Maret 2023, tetapi berhasil mencapainya pada bulan April. Namun, pada bulan Mei, target kerja tidak terpenuhi. Situasi ini menunjukkan adanya masalah dalam kinerja karyawan, yang dapat dilihat dari ketidakmampuan mereka mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kesulitan dalam mencapai target ini mencerminkan penurunan kinerja karyawan yang perlu diatasi.

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan rencana kerja organisasi atau perusahaan, dieksekusi oleh eksekutif dan sumber daya manusia. Tujuannya adalah membantu organisasi mencapai tujuan, bertahan jangka panjang, dan meraih kesuksesan. Kinerja karyawan menjadi pendorong utama kemajuan perusahaan dan kunci dalam mencapai tujuan utama. Kualitas SDM yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja, sementara kualitas yang rendah dapat menurunkan kinerja, mempengaruhi kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan profit perusahaan. Namun, di PT. International Business Futures Surabaya, karyawan belum mencapai target perusahaan karena kinerja menurun. Perlu tindakan khusus dari pimpinan dan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu.

Pelatihan kerja adalah elemen yang krusial bagi perusahaan karena melalui pelatihan, karyawan dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang esensial. Ini, pada gilirannya, memungkinkan karyawan untuk memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan, yang mana berdampak positif pada kelancaran operasional perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kosdianti dan Sunardi (2021) serta Kurniatama dan Waryanto (2022), yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Ratnasari (2019) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dalam bekerja juga memiliki peran penting. Motivasi ini diperlukan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal, bermanfaat bagi diri mereka sendiri dan perusahaan. Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan yang mendorong individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Ketika seseorang termotivasi, karyawan cenderung membuat pilihan yang positif untuk melakukan suatu tindakan karena hal tersebut dapat memenuhi keinginan untuk dapat mencapai target kerja yang diberikan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhardi (2019) dan Arisanti *et al.* (2019) yang dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Wiryang *et al.* (2019) menyatakan hasil yang berbeda bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memainkan peran yang signifikan dalam memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Karyawan dapat mencapai tingkat produktivitas yang optimal ketika mereka bekerja dalam kondisi lingkungan yang mendukung. Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Ketika karyawan bekerja dalam lingkungan yang aman dan nyaman, mereka cenderung melakukan pekerjaan mereka dengan maksimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irwan dan Irfan (2021) serta Sari (2023) yang dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Nurhuda *et al.* (2019) menyatakan hasil yang berbeda bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan mempertimbangkan latar belakang fenomena dan gap penelitian yang telah dijelaskan di atas. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT International Business Futures Surabaya"

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, serta berusaha mencapai tujuan dengan cara baik dan optimal, tanpa melanggar hukum, menyebabkan konflik dengan moralitas dan etika. Menurut Kasmir (2016:189) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja disekitar, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin Kerja. Menurut Busro, (2018:95) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: Jumlah dan komposisi dari komposisi yang diberikan, Penempatan kerja yang tepat, Pelatihan, Promosi, Rasa aman di masa depan, Hubungan dengan rekan kerja, dan Hubungan dengan pemimpin. Menurut Mangkunegara (2017:75), indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut: a). Kualitas Kerja, b). Kuantitas Kerja, c). Tanggung Jawab, d). Inisiatif dan e). Kerja sama.

### Pelatihan Kerja

Menurut Riniwati (2016:152) mengatakan bahwa, pelatihan adalah suatu aktivitas atau latihan yang dilakukan setelah atau selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu, dengan tujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan ketrampilan individu. Indikator yang digunakan dalam mengukur pelatihan kerja yaitu menggunakan teori indikator yang diutarakan oleh Wahyuningsih (2019:6) antara lain berikut : a). Tujuan Pelatihan, b). Materi, c). Metode yang digunakan dan d). Kualifikasi Peserta.

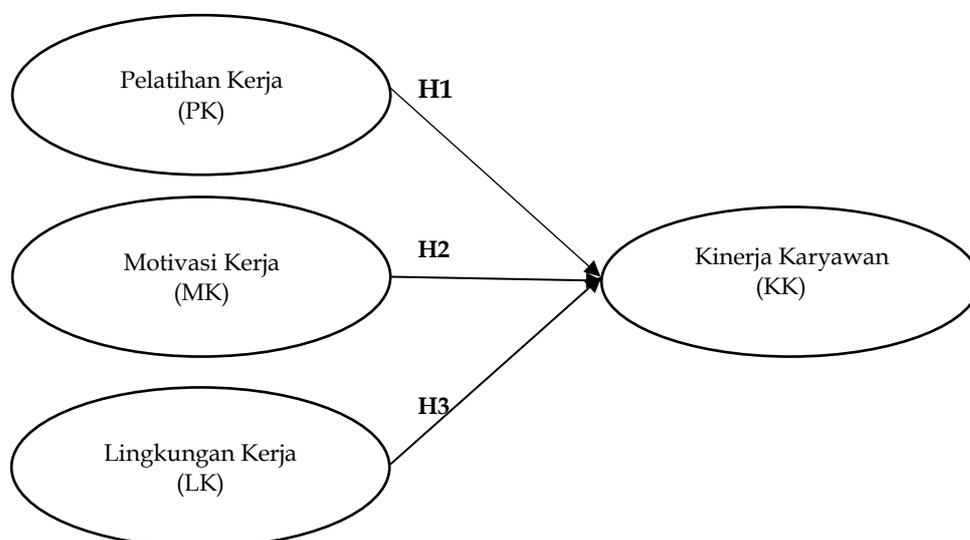
### Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016:109) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering juga diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang. Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi kerja yaitu menggunakan teori indikator yang diutarakan oleh Sutrisno (2019:131) antara lain berikut: a). Kepuasan kerja, b). Prestasi yang diraih, c). Peluang untuk maju, d). Kemungkinan pengembangan karier, dan e). Pengakuan orang lain.

### Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Indikator yang digunakan dalam mengukur lingkungan kerja yaitu menggunakan teori indikator yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2016:26), diantaranya : a). Kebisingan, b). Hubungan Kerja, c). Fasilitas, dan d). Kelembapan Udara.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja merupakan suatu proses pengajaran pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut Widodo (2018:6) pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan pemahaman, pengetahuan dan keterampilan serta motivasi diri. Dengan memberikan pelatihan kerja yang baik bagi karyawan, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja

karyawan di dalam bekerja. Dari teori yang menunjukkan terdapat hubungan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dalam hal ini didukung oleh hasil empiris yang dilakukan oleh Kosdianti dan Sunardi (2021) serta Kurniatama dan Waryanto (2022), yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Ratnasari (2019) menghasilkan temuan secara empiris yang berbeda, yaitu bahwa pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari analisis di atas, maka hipotesisnya adalah:

H1 : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Di dalam perusahaan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor tersebut yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan pendorong dalam diri seseorang untuk bekerja atau melakukan sesuatu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:141) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang mampu mendorong setiap individu untuk bekerja dengan lebih tekun dan semangat. dan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan. Jika karyawan tidak ada motivasi untuk bekerja maka tujuan yang diatur tidak akan terlaksana, sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi untuk bekerja, maka tujuan yang diatur akan tercapai. Dari teori yang menunjukkan terdapat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dalam hal ini didukung oleh hasil empiris yang dilakukan oleh Suhardi (2019) dan Arisanti *et al.* (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja menurut Wiryang *et al.* (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini manajer harus memberikan dorongan motivasi kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka hipotesisnya adalah:

H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja suatu karyawan. Pada karyawan, bila kenyamanan serta suasana yang tenang dan kondusif dapat menimbulkan rasa semangat dan gairah kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Afandi (2018:66), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti suhu ruangan, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja mempunyai peran yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Dari teori yang menunjukkan terdapat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dalam hal ini didukung oleh hasil empiris yang dilakukan oleh Irwan dan Irfan (2021) serta Sari (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja menurut Nurhuda *et al.* (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesisnya adalah:

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya

### **Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kosdianti dan Sunardi (2021) serta Kurniatama dan Waryanto (2022), yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Ratnasari (2019)

menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhardi (2019) dan Arisanti *et al.* (2019) yang dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Wiryang *et al.* (2019) menyatakan hasil yang berbeda bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irwan dan Irfan (2021) serta Sari (2023) yang dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Nurhuda *et al.* (2019) menyatakan hasil yang berbeda bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang akan diterapkan dalam studi ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan kausal komparatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi masalah melalui analisis hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono 2016:50). Menurut Sugiyono (2016:8) menjelaskan bahwa metode kuantitatif bertujuan untuk menyelidiki lebih jauh populasi atau sampel dengan mengumpulkan data menggunakan alat statistik, yang selanjutnya digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam konteks hubungan sebab-akibat yang dikaji dalam penelitian ini, fokusnya adalah pada pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. International Business Futures Surabaya.

### **Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016:80) menjelaskan bahwa populasi merujuk pada suatu wilayah yang umumnya terdiri dari objek atau subjek yang memiliki jumlah serta karakteristik tersendiri yang akan diidentifikasi oleh peneliti untuk dapat diamati dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi ini mencakup secara umum objek/subjek yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja pada bagian telemarketing pada PT. International Business Futures Surabaya, yaitu berjumlah 57 orang karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan disebut sampling jenuh. Menurut Arikunto (2017:105), teknik ini mempertimbangkan jumlah populasi yang terlibat. Ketika populasi kurang dari 100 orang, penelitian dapat menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Namun, jika populasi lebih dari 100 orang, biasanya diambil sekitar 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi untuk diteliti. Peneliti memutuskan jumlah sampel penelitian berdasarkan panduan tersebut. Dalam konteks ini, karena terdapat 57 karyawan pada bagian telemarketing, maka seluruh populasi akan diambil sebagai sampel penelitian (sensus).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu menggunakan metode kuesioner yang meliputi pernyataan sehubungan dengan variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dengan skala penilaian kuesioner dengan menggunakan skala likert.

### **Jenis dan Sumber Data**

Data yang diperoleh untuk penelitian ini bersifat data primer. Peneliti melakukan tabulasi dari hasil observasi langsung terhadap individu, menggunakan kuesioner yang

telah disesuaikan sesuai kebutuhan penelitian. Kuesioner ini disebarluaskan secara langsung kepada seluruh karyawan pada posisi telemarketing PT International Business Futures Surabaya. Peneliti memperoleh sumber data secara langsung dari karyawan di bagian telemarketing PT International Business Futures Surabaya sejumlah 57 karyawan melalui penyebaran kuesioner secara offline. Kuesioner ini terkait dengan variabel yang menjadi fokus dalam penelitian, yaitu Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

### **Definisi Operasional Variabel Pelatihan Kerja (PK)**

Pelatihan kerja adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan produktivitas, kompetensi kerja, sikap, disiplin dan etos kerja karyawan PT International Business Futures Surabaya sesuai tingkat keterampilan dan keahlian yang sesuai kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Indikator yang digunakan dalam mengukur pelatihan kerja yaitu menggunakan teori indikator yang diutarakan oleh Wahyuningsih (2019:6) antara lain berikut : a). Tujuan Pelatihan, b). Materi, c). Metode yang digunakan dan d). Kualifikasi Peserta.

### **Motivasi Kerja (MK)**

Motivasi Kerja merupakan daya penggerak dalam diri karyawan PT International Business Futures Surabaya untuk melakukan suatu kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang ditentukan. Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi kerja yaitu menggunakan teori indikator yang diutarakan oleh Sutrisno (2019:131) antara lain berikut: a). Kepuasan kerja, b). Prestasi yang diraih, c). Peluang untuk maju, d). Kemungkinan pengembangan karier, dan e). Pengakuan orang lain.

### **Lingkungan Kerja (LK)**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang di sekitar para karyawan PT International Business Futures Surabaya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Indikator yang digunakan dalam mengukur lingkungan kerja yaitu menggunakan teori indikator yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2016:26), diantaranya : a). Kebisingan, b). Hubungan Kerja, c). Fasilitas, dan d). Kelembapan Udara.

### **Kinerja Karyawan (KK)**

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dihasilkan karyawan PT International Business Futures Surabaya dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tertentu selama jangka waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2017:75), indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut: a). Kualitas Kerja, b). Kuantitas Kerja, c). Tanggung Jawab, d). Inisiatif dan e). Kerja sama.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data merupakan metode yang digunakan dalam menganalisa suatu data untuk dapat memecahkan permasalahan atau menguji variabel yang digunakan dalam penelitian. Kegunaan analisa data sebagai mengelompokkan data sesuai dengan jenis responden dan variabel yang digunakan.

### **Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner atau alat ukur mampu secara tepat mengukur hal yang dimaksud. Suatu instrumen dianggap valid jika pernyataan

yang terdapat di dalamnya dapat dengan tepat menggambarkan variabel yang hendak diukur melalui kuesioner (Ghozali, 2018:50). Dalam konteks ini, untuk menguji validitas pernyataan pada setiap variabel yang digunakan, penelitian ini menggunakan dasar acuan yaitu pada nilai signifikansi, dengan dasar analisis yang dijelaskan oleh Ghozali (2016:49) yaitu: a). Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka pernyataan dalam penelitian tersebut dianggap valid. b). Jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$ , maka pernyataan dalam penelitian tersebut dianggap tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45), uji reliabilitas berfungsi untuk mengukur sejauh mana setiap indikator pada tiap variabel dalam kuesioner menunjukkan konsistensi. Kuesioner dianggap reliabel atau dapat diandalkan jika respons dari responden terhadap pernyataan menunjukkan keseragaman. Dalam mengevaluasi keandalan data pada penelitian ini, metode *Cronbach Alpha* digunakan sebagai dasar untuk menilai reliabilitas data. Dasar analisis pada pengujian reliabilitas adalah: a). Jika nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,70$ , maka pertanyaan atau konstruk variabel dianggap reliabel. b). Jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,70$ , maka pertanyaan atau konstruk variabel dianggap tidak reliabel.

### Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2018:18), analisis deskriptif merupakan teknik analisis yang merincikan data dari kuesioner dengan menggunakan sejumlah ukuran statistik seperti nilai minimum, maksimum, rata-rata, standar deviasi, jumlah total, jangkauan, kurtosis, dan skewness. Tujuan dari analisis ini adalah memberikan gambaran rinci terkait fenomena yang terhubung dengan variabel-variabel penelitian, dengan memanfaatkan data yang telah diatur dalam format tabel atau ringkasan statistik. Dalam konteks penelitian ini, variabel yang diamati meliputi variabel bebas seperti Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja, serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Analisis deskriptif dipergunakan untuk memahami karakteristik dan distribusi data yang diperoleh dari kuesioner yang sesuai dengan variabel-variabel tersebut.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengidentifikasi arah dan hubungan antara variabel independen seperti Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui apakah setiap variabel independent memiliki hubungan positif atau negatif dengan variabel dependen. Dalam konteks pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda dipergunakan guna memahami arah serta tingkat hubungan yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel variabel terikat yang telah ditentukan (Ghozali, 2018:94). Persamaan model regresi linier berganda yang diterapkan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

$$KK = a + b_1PK + b_2MK + b_3LK + e$$

Keterangan :

KK : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$b_1PK$  : Koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja

$b_2MK$  : Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja

$b_3LK$  : Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

e : error

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:160), uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dimaksudkan untuk

menentukan apakah data sampel yang digunakan memenuhi syarat distribusi normal atau tidak, sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut. Dalam menilai apakah data tersebut terdistribusi secara normal, peneliti menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan *Kolmogorov Smirnov* dan pendekatan grafik *Normal Probability Plot*. a. Pendekatan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*, menurut Ghazali (2016:154) ada 2 dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan, sebagai berikut: (1) Jika perolehan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)*  $\geq 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut distribusi normal (2). Jika perolehan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)*  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut tidak berdistribusi normal. b. Pendekatan Grafik *Normal Probability Plot*, menurut Ghazali (2016:154) ada 2 dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan, sebagai berikut: (1). Apabila pola titik meluas ke daerah sekitar diagonal, dan mengikuti garis diagonal, maka menunjukkan pola tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal, (2). Namun sebaliknya, apabila pola titik memanjang menjauhi dari garis diagonal dan membentuk pola tidak searah dengan diagonal, maka dapat dikatakan model regresi tidak berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018:106), tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengecek apakah terdapat korelasi tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi tinggi di antara variabel independennya. Jika terdapat korelasi yang tinggi, sebaiknya model tersebut tidak digunakan dalam penelitian karena dapat menunjukkan adanya masalah. Penilaian adanya multikolinearitas dalam model regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan memeriksa nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan kriteria tertentu: a). Jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10, dianggap terdapat masalah multikolinearitas antara variabel independen. b). Namun, jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, dianggap tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:121), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat variasi yang berbeda dalam residual variance antar observasi model regresi. Dalam menentukan keberadaan heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan pengujian scatterplot. Analisis berdasarkan scatterplot dilakukan dengan pedoman sebagai berikut: a). Jika ada pola khusus, seperti penyebaran titik membentuk pola teratur posisi tertentu tidak merata, maka model dianggap terjadi heteroskedastisitas. b). Jika ada pola jelas dengan penyebaran titik merata di atas dan bawah garis 0 (nol), maka model regresi dianggap tidak adanya heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F bertujuan mengevaluasi seberapa kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya, memberikan gambaran model regresi cocok atau tidak digunakan dalam penelitian. Menurut Ghazali (2018:97), uji F dipergunakan guna menilai kecocokan model regresi dengan dasar analisis yakni sebagai berikut: a). Apabila hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa nilai tingkat signifikansi  $\leq 0,05$ , maka model dianggap sesuai dan layak digunakan pada penelitian. b). Jika hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa nilai tingkat signifikansi  $> 0,05$ , maka model dianggap tidak sesuai dan tidak layak digunakan pada penelitian.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghazali (2018:178), uji koefisien determinasi (Uji R<sup>2</sup>) bertujuan untuk menilai seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan perubahan dalam variabel dependen.

Koefisien determinasi juga berfungsi mengukur seberapa baik model regresi yang telah dibuat. Rentang nilai koefisien determinasi berada antara nol hingga satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Penafsiran dari nilai  $R^2$  adalah berikut: a). Jika nilai  $R^2$  mendekati nol, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianggap lemah. b). Jika nilai  $R^2$  mendekati satu, maka pengaruh variabel independen pada variabel dependen dianggap sangat kuat.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:180), uji hipotesis (uji-t) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis t pada data penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Penilaian penerimaan penolakan hipotesis dalam penelitian didasarkan pada dasar kriteria berikut: a). Jika nilai tingkat signifikansi uji-t  $\leq 0,05$ , variabel independen dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan hipotesis diterima. b). Jika nilai tingkat signifikansi uji-t  $> 0,05$ , variabel independen dianggap tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan hipotesis ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas dimanfaatkan untuk mengevaluasi kemampuan suatu kuesioner atau alat ukur dalam mengukur hal yang dimaksud secara valid. Hasil uji validitas yaitu berikut:

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Pelatihan Kerja (PK)	PK1	0,000	< 0,05	Valid
	PK2	0,000	< 0,05	Valid
	PK3	0,000	< 0,05	Valid
	PK4	0,000	< 0,05	Valid
	PK5	0,000	< 0,05	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK1	0,000	< 0,05	Valid
	MK2	0,000	< 0,05	Valid
	MK3	0,000	< 0,05	Valid
	MK4	0,000	< 0,05	Valid
	MK5	0,000	< 0,05	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,000	< 0,05	Valid
	LK2	0,000	< 0,05	Valid
	LK3	0,000	< 0,05	Valid
	LK4	0,000	< 0,05	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,000	< 0,05	Valid
	KK2	0,000	< 0,05	Valid
	KK3	0,000	< 0,05	Valid
	KK4	0,000	< 0,05	Valid
	KK5	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 2 bahwa semua pernyataan pada setiap variabel, seperti Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan, dapat dianggap memenuhi kriteria data valid. Hal ini diperkuat dengan nilai Sig. (*2-tailed*) pada uji validitas yang kurang dari 0,05.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana setiap indikator pada setiap variabel dalam kuesioner menunjukkan konsistensi. Hasil uji reliabilitas dapat ditemukan

pada Tabel 3, yang menyajikan informasi mengenai tingkat konsistensi dari masing-masing indikator.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Hasil <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan Kerja (PK)	0,859	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0,813	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,924	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,831	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa seluruh tanggapan responden terhadap item pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Hal ini terbukti dengan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh, yakni  $\geq 0,70$ . Dengan demikian, dapat dianggap bahwa instrumen yang digunakan layak dan dapat dipercaya dalam konteks penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengidentifikasi arah dan hubungan antara variabel independen, seperti Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja, terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat ditemukan dalam Tabel 4 berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,341	1,318	
	Pelatihan Kerja	0,343	0,077	0,414
	Motivasi Kerja	0,314	0,079	0,321
	Lingkungan Kerja	0,217	0,077	0,285

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari data yang tercantum dalam Tabel 4 di atas, ditemukan rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 3,341 + 0,343PK + 0,314MK + 0,217LK + e$$

Dari interpretasi hasil persamaan analisis regresi linier berganda di atas, dapat dinyatakan sebagai berikut: a). Pada tabel persamaan regresi linier berganda di atas, didapatkan bahwa nilai konstanta adalah 3,341. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel bebas, seperti Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja, memiliki nilai yang tetap, maka nilai variabel Kinerja Karyawan akan sebesar 3,341. b). Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,343 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, jika Pelatihan Kerja ditingkatkan satu satuan, maka diasumsikan Kinerja Karyawan PT. International Business Futures Surabaya akan meningkat sebesar 0,343, dengan asumsi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja tetap. c). Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,314 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, jika Motivasi Kerja ditingkatkan satu satuan, maka diasumsikan Kinerja Karyawan PT. International Business Futures Surabaya akan meningkat sebesar 0,314, dengan asumsi Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja tetap. d). Koefisien regresi untuk

variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,217 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, jika Motivasi Kerja ditingkatkan satu satuan, maka diasumsikan Kinerja Karyawan PT. International Business Futures Surabaya akan meningkat sebesar 0,217, dengan asumsi Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja tetap.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode uji *Kolmogorov-Smirnov* dan analisis Grafik *Normal Probability Plot*, hasilnya ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 5**  
Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,03199381
Most Extreme Differences	Absolute	0,093
	Positive	0,093
	Negative	-0,061
Test Statistic		0,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

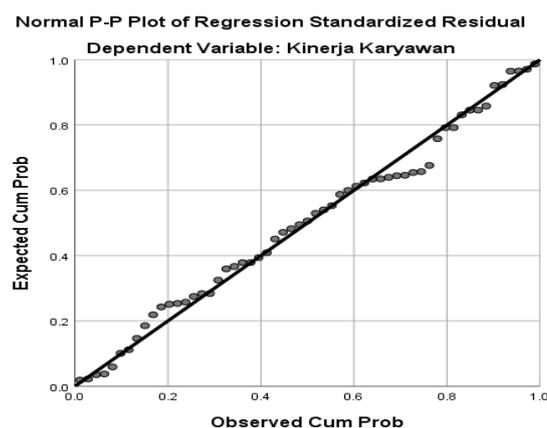
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 5, ditemukan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai ini menunjukkan data memenuhi syarat data yang terdistribusi normal, karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $\geq 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* data dianggap terdistribusi normal.

Berikut merupakan grafik *normal P-P Plot* yang didapat dari hasil uji normalitas yaitu sebagai berikut :



**Gambar 2**

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan gambar 2 yang menunjukkan grafik *Normal Probability Plot* terkait uji normalitas, dapat diamati bahwa titik-titik tersebar mengikuti garis diagonal. Hal ini

mengindikasikan bahwa data memenuhi syarat normalitas dan menunjukkan distribusi normal pada uji normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk dapat mengevaluasi apakah dalam penelitian ini terdapat korelasi tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang disajikan dalam tabel 6 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

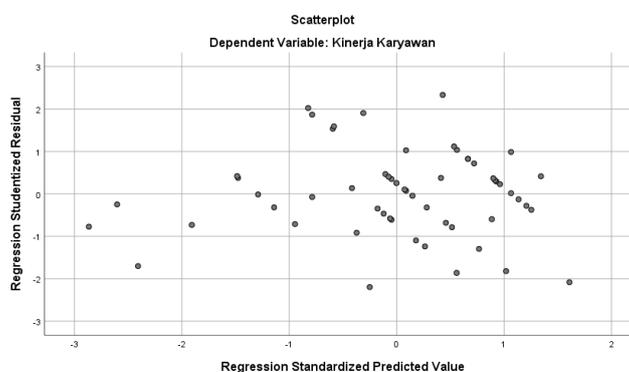
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pelatihan Kerja	0,416	2,402	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,556	1,798	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,355	2,815	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antara variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja. Temuan ini diperkuat oleh nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang kurang dari 10, menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak saling memiliki korelasi tinggi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan dalam variansi residual antar observasi pada model regresi. Dalam mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan metode uji scatterplot. Hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat berikut:



**Gambar 3**  
**Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber : Data Primer, diolah 2024

Melalui observasi pada gambar 3 yang menampilkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot, dapat disimpulkan bahwa pola titik-titik dalam scatterplot tersebut terdistribusi secara merata di atas dan di bawah garis angka 0. Hal ini memberikan indikasi bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

**Uji Kelayakan Model**

**Uji F**

Uji F bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya, memberikan gambaran apakah model regresi

cocok atau tidak digunakan dalam penelitian. Berikut ini adalah hasil uji F yang diinterpretasikan pada tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F "ANOVA a"**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249.412	3	83.137	73.880	.000 <sup>b</sup>
	Residual	59.641	53	1.125		
	Total	309.053	56			

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji F yang terdapat pada Tabel 7, dilakukan menggunakan program SPSS, ditemukan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000. Angka tersebut berada di bawah batas signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa model penelitian ini memenuhi kriteria dan dapat diterima untuk digunakan dalam rangka penelitian yang sedang dilakukan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan perubahan dalam variabel dependen. Koefisien determinasi juga digunakan untuk mengukur kualitas keseluruhan dari model regresi yang telah dikembangkan. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini yaitu berikut:

**Tabel 8**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,898 <sup>a</sup>	0,807	0,796	1,061

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Hasil dari Tabel 8 mengungkapkan bahwa koefisien determinasi R Square mencapai 0,807, atau setara dengan 80,7%. Ini mengindikasikan bahwa variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja dalam konteks penelitian ini mampu menjelaskan sebanyak 80,7% dari variasi dalam kinerja karyawan. Sisanya, sekitar 19,3% dari variasi tersebut dikendalikan faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa faktor diperhitungkan penelitian memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman kinerja karyawan, sementara masih terdapat faktor-faktor lain yang turut memengaruhi variasi tersebut yang belum tercakup dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (uji-t) diterapkan untuk mengevaluasi dampak masing-masing variabel, seperti Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja, terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis t pada data penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05. Berikut adalah hasil dari uji hipotesis (uji t) :

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	4,430	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	3,965	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	2,813	0,007	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 9, hasil uji hipotesis (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut: a). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya. Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, pada variabel Pelatihan Kerja didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 (\leq 0,05)$  dan nilai t sebesar  $4,430 > 1,96$ . Kesimpulannya, Pelatihan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. International Business Futures Surabaya, sehingga hipotesis alternatif (H1) diterima. b). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya. Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, pada variabel Motivasi Kerja didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 (\leq 0,05)$  dan nilai t sebesar  $3,965 > 1,96$ . Kesimpulannya, Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. International Business Futures Surabaya, sehingga hipotesis alternatif (H2) diterima. c). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya. Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, pada variabel Lingkungan Kerja didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,007 (\leq 0,05)$  dan nilai t hitung sebesar  $2,813 > 1,96$ . Kesimpulannya, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. International Business Futures Surabaya, sehingga hipotesis alternatif (H3) diterima.

## **Pembahasan**

### **Pelatihan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. International Business Futures Surabaya. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam pelatihan kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, mengonfirmasi asumsi bahwa adanya korelasi positif antara faktor pelatihan dan hasil kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dalam analisis yang lebih mendalam, tampaknya Tujuan Pelatihan, Materi, dan Metode pelatihan memiliki peran sentral dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktanya, penekanan pada aspek-aspek tersebut dapat dianggap sebagai strategi yang efektif untuk mengoptimalkan hasil dari pelatihan kerja. Selain itu, kualifikasi peserta juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, menyoroti pentingnya memastikan bahwa peserta memiliki kesesuaian dengan materi pelatihan. Yang lebih mencolok adalah dominasi Kualifikasi Pelatih (PK5) sebagai indikator utama yang memengaruhi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas dan keahlian pelatih memberikan dampak signifikan terhadap pemahaman dan implementasi pelatihan dalam konteks pekerjaan mereka. Dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,98, hal ini mengkonfirmasi bahwa pemilihan pelatih dengan kualifikasi yang sesuai dapat menjadi kunci sukses dalam membimbing karyawan. Hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Widodo (2018:6) yang menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan pemahaman, pengetahuan dan keterampilan serta motivasi diri. Dengan memberikan pelatihan kerja yang baik bagi karyawan, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan secara empiris yang dilakukan oleh Kosdianti dan Sunardi (2021) serta Kurniatama dan Waryanto (2022), yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Ratnasari (2019) bahwa pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. International Business Futures Surabaya.

Oleh karena itu, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam motivasi kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, mengonfirmasi asumsi bahwa adanya korelasi positif antara faktor motivasi kerja dan hasil kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. International Business Futures Surabaya, dengan mengacu pada sejumlah indikator penelitian kunci. Dalam analisis yang mendalam, terlihat bahwa faktor-faktor seperti Kepuasan Kerja, Prestasi yang Diraih, Peluang untuk Maju, Kemungkinan Pengembangan Karier, dan Pengakuan dari Orang Lain memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Pentingnya aspek-aspek tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi jelas dalam uraian. Sebagai contoh, tingkat kepuasan kerja dapat membentuk suatu lingkungan yang positif, sedangkan prestasi yang diraih dan peluang untuk maju dapat menjadi pendorong motivasi yang kuat. Kemungkinan pengembangan karier juga memberikan dampak positif terhadap kinerja, seiring dengan adanya pengakuan dari orang lain. Indikator Pengakuan Orang Lain mendominasi peran dalam memengaruhi karyawan dalam konteks motivasi kerja, dengan nilai rata-rata tertinggi mencapai 4,21. Hal ini mengindikasikan bahwa elemen pengakuan dan apresiasi dari rekan kerja atau pihak lain memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi karyawan. Hasil penelitian ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:141) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang mampu mendorong setiap individu untuk bekerja dengan lebih tekun dan semangat, dan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan. Jika karyawan tidak ada motivasi untuk bekerja maka tujuan yang diatur tidak akan terlaksana, sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi untuk bekerja, maka tujuan yang diatur akan tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan secara empiris yang dilakukan oleh Suhardi (2019) dan Arisanti *et al.* (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiryang *et al.* (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. International Business Futures Surabaya. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam lingkungan kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, mengonfirmasi asumsi bahwa adanya korelasi positif antara faktor lingkungan kerja dan hasil kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dampak signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. International Business Futures Surabaya, dengan menggunakan indikator seperti Kebisingan, Hubungan Kerja, Fasilitas, dan Kelembapan Udara. Temuan dari pembahasan menegaskan bahwa faktor-faktor ini secara nyata mempengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan perusahaan tersebut. Peran kunci Kebisingan, Hubungan Kerja, Fasilitas, dan Kelembapan Udara dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Dalam konteks lingkungan kerja, Hubungan Kerja dan Kelembapan Udara menjadi faktor dominan, dengan nilai rata-rata tertinggi mencapai 3,93. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek ini menjadi fokus utama dalam memengaruhi karyawan dalam konteks lingkungan kerja. Pentingnya Hubungan Kerja mencerminkan bahwa kualitas interaksi interpersonal antar karyawan dan dengan pihak manajemen memiliki dampak yang besar terhadap kinerja. Sementara itu, Kelembapan Udara juga memiliki peran yang krusial, menunjukkan bahwa kondisi udara yang optimal dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018:66), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas seperti suhu ruangan, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja mempunyai peran yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irwan dan Irfan (2021) serta Sari (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhuda *et al.* (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut ini : (1). Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. International Business Futures Surabaya. Ini menunjukkan potensi peningkatan kinerja melalui pelatihan, mengonfirmasi korelasi positif antara faktor pelatihan dan hasil kinerja karyawan. (2). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. International Business Futures Surabaya. Analisis mendalam menyoroti peran penting Kepuasan Kerja, Prestasi, Peluang Maju, Pengembangan Karier, dan Pengakuan terhadap kinerja karyawan. Ini menegaskan pentingnya aspek-aspek tersebut dalam meningkatkan kinerja. (3). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. International Business Futures Surabaya. Faktor kunci seperti Kebisingan, Hubungan Kerja, Fasilitas, dan Kelembapan Udara berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Perhatian pada aspek-aspek ini menjadi fokus utama, dengan Hubungan Kerja yang berkualitas memberikan dampak positif, sementara Kelembapan Udara yang optimal berkontribusi pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. International Business Futures Surabaya. Maka peneliti mengemukakan beberapa saran, yaitu sebagai berikut: (1). Disarankan untuk meningkatkan kualitas program pelatihan dengan melakukan peningkatan seleksi dan evaluasi terhadap pelatih, menyempurnakan materi pelatihan, serta menyesuaikan metode pelatihan sesuai kebutuhan karyawan. Tujuannya adalah agar perusahaan dapat optimal dalam memanfaatkan program pelatihan kerja, yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. (2). Berdasarkan hasil penelitian yang menegaskan hubungan positif antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan, disarankan untuk lebih memperkuat dan mengoptimalkan aspek-aspek motivasi kerja dalam lingkungan kerja PT. International Business Futures Surabaya. Upaya ini dapat mencakup pengembangan program motivasi, peningkatan komunikasi, dan peningkatan keterlibatan karyawan guna meningkatkan kinerja secara keseluruhan. (3). Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, disarankan untuk lebih memprioritaskan kualitas Lingkungan Kerja, khususnya dengan meningkatkan faktor-faktor seperti Hubungan Kerja dan Kelembapan Udara. Upaya untuk memperhatikan aspek-aspek ini dapat memberikan kontribusi positif yang signifikan pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan di PT. International Business Futures Surabaya. Bagi peneliti pada penelitian berikutnya, disarankan untuk menambahkan variabel-variabel bebas tambahan yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada temuan bahwa sekitar 19,3% dari variasi dalam kinerja karyawan tidak dapat dijelaskan oleh variabel yang telah dimasukkan dalam penelitian ini. Penambahan variabel-variabel tersebut dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan mendalam, sehingga dapat meningkatkan pemahaman tentang faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang lebih kaya dan bermanfaat untuk perkembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing:Riau.
- Arikunto, S. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Arisanti, K.D; A.Santoso; dan S.Wahyuni. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK*. 2(1).
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group: Jakarta.
- Darmadi, D. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM. SPSS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM. SPSS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Penerbit PT Bumi Aksara: Jakarta
- Irwan. A dan A. Irfan. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *KINERJA*. 18 (2):2018-222.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada: Depok.
- Kosdianti, L dan D, Sunardi. 2021. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*. 1(1) :141 – 150
- Kurniatama, R.P dan H. Waryanto. 2022. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Pratama Service Di Jakarta. *Jurnal Perkusi*. 2(2).
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Nurhuda. A., S. Sardjono., dan W, Purnamasari. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo. *IQTISHADequity*. 1(1).
- Putri, N.R dan S.L Ratnasari. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 7(1):48-55.
- Riniwati, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan. Pengembangan SDM*. UB Press: Malang.
- Sari, P.N. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain*. 3(1).
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet: Bandung.
- Suhardi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*. 4(2): 296-315.

- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Prenadamedia Group: Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Prenadamedia Group: Jakarta.
- Wahyuningsih, S. 2019. Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, April, 91-96.
- Widodo. 2018. *Manajemen Pelatihan*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Wiryang,A.S., R.Koleangan, dan I.W.J.Ogi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*. 7(1):991 - 1000.