

Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto

Khasbulloh Huda

Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

Rachmad Sholeh

Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

hudakhasbulloh2@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Serta untuk mengetahui variabel mana yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rukun Mandiri. Dari hasil analisa regresi didapat hasil variabel X yaitu Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan nilai F hitung sebesar $208,097 >$ dari F tabel $2,04$ yang berarti mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $0,897$ atau $89,7\%$. Serta variabel Pelatihan Kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $0,431$ atau $43,1\%$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$. Variabel Motivasi Kerja (X_2) secara parsial juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $0,410$ atau 41% . Variabel Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $0,162$ atau $16,2\%$. Dan variabel pelatihan kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang mempunyai nilai pengaruh paling besar diantara variabel yang lain.

Kata kunci : *Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja*

Pendahuluan

Industri makanan merupakan industri yang paling banyak diminati dari beberapa pengusaha, dan merupakan sebuah industri yang paling *prospektif* diberbagai dunia tidak terkecuali di Indonesia. Industri makanan adalah suatu faktor yang tidak akan hilang di masa waktu, itu disebabkan karena perilaku manusia yang menginginkan suatu barang tanpa harus melakukan suatu kegiatan untuk mendapatkan makanan. Karena tingginya tingkat kebutuhan makanan saji, industri ini merupakan yang paling menjanjikan bagi kalangan pengusaha. Sehingga semakin banyak bermunculan industri dalam bidang makanan atau yang bisa disebut *catering servis*. Industri ini sangat menarik terutama bagi kaum hawa. Dengan meningkatnya jumlah penduduk dari tahun ketahun menyebabkan tingkat kebutuhan pangan juga semakin meningkat pula. Peningkatan kebutuhan pangan tersebut mendatangkan peluang-peluang bisnis di industri makanan. Industri makanan banyak diminati dikarenakan tingkat pengembalian modal yang relatif lebih cepat, hal ini terlihat dari semakin banyaknya bermunculan industri makanan baik dengan skala kecil maupun skala besar. Selain itu, jika dilihat dari segi efisiensi dan biaya industri makanan banyak menghemat biaya investasi (Purwati Tj 1994.2).

Pelatihan kerja menurut, (Meldona 2009:232) suatu proses untuk perubahan tingkahlaku karyawan dalam perusahaan dalam meningkatkan capaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut (Widodo 2015:82) pelatihan merupakan suatu aktivitas perorangan untuk meningkatkan kemampuan dalam hal keahlian, pengetahuan secara sistematis sehingga memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja yang professional sesuai dengan bidangnya. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang sesuai dengan standar pekerjaan. Dengan adanya tuntutan kualitas dari pelanggan, maka perlu adanya pelatihan-pelatihan yang di berikan kepada karyawan agar berkerja sesuai dengan permintaan dan kebutuhan yang di perlukan oleh pasar dari industry makanan.

Menurut Mangkunegara (2010:61) Motivasi tumbuh berdasarkan sikap karyawan untuk menghadapi kondisi kerja dalam perusahaan. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong diri karyawan yang lebih terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Serta dorongan atau motivasi pada karyawan sangatlah diperlukan untuk meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan ini dapat tercapai (Hasibuan 2009:97). Pada industri makanan lingkungan kerja adalah salah satu hal yang utama, baik untuk menjaga kualitas makanan maupun hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja yang sangat sehat akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Dari segi makanan juga di perlukan lingkungan kerja yang sangat sehat, baik dalam hal kebersihan lingkungan maupun kebersihan alat masak yang digunakan.

Menurut Menurut (Sunyoto 2015:38) lingkungan kerja merupakan bagian elemen yang sangat penting dalam menjalankan aktifitas pekerjaan pada suatu perusahaan. Sedangkan menurut menurut (Nuraini 2013:97) Lingkungan kerja merupakan komponen perusahaan yang mempunyai pengaruh kuat dalam membentuk perilaku karyawan dalam perusahaan. Adanya sarana dan prasarana kerja yang harus sesuai dengan karakter tugas maka kondisi kerja menjadi kondusif.

PT. Sumber Rukun Mandiri adalah sebuah industri makanan atau *catering servis* sebagai perusahaan menyediakan makanan sehari-hari pada siswa Sekolah Polisi Negara Mojokerto. Tingkat kebutuhan yang sangat tinggi untuk memberikan sajian pada hidangan serta keseimbangan gizi dan juga ketepatan waktu sangatlah di pertimbangkan dalam hal ini. Oleh karenanya PT. Sumber Rukun Mandiri selalu memberikan pelatihan-pelatihan pada karyawannya baik di lingkup maupun diluar perusahaan. Agar bisa bersaing dengan perusahaan lainnya dalam bidang yang sama. Pelatihan ini perlukan untuk meningkatkan kinerja baik dari sisi cara, gizi serta pada penyajian. Dengan adanya pelatihan, diharapkan sebagai pendorong serta motivasi pada karyawan PT. Sumber Rukun Mandiri agar lebih baik dalam melakukan pekerjaan. Pada PT. Sumber Rukun Mandiri juga mempertimbangkan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan bersih serta higienis untuk menjaga kualitas makanan serta kenyamanan lingkungan kerja agar karyawan menjalankan tugasnya dengan baik dan benar, serta mengurangi tingkat keluar masuknya karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Tujuan Penelitian penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan
- b. Untuk mengetahui Pelatihan, Motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parial terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk mengetahui dari ketiga variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan

Manfaat dalam penelitian ini diharapkan memberi informasi kepada PT. Sumber Rukun Mandiri dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui peningkatan pelatihan, motivasi serta lingkungan kerja dalam hal peningkatan kinerja karyawan.

Landasan Teori Pelatihan

Pelatihan kerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan oleh semua perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, ketrampilan serta pengetahuan pada karyawan. Pelatihan adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan agar lebih meningkatkan tentang pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan karyawan supaya dapat lebih efektif dan efisien dalam menjalankan pekerjaan. (Hasibuan 2009:66). Sedangkan menurut (Dessler 2010:280) pelatihan kerja proses peningkatan kerampilan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Bagi (Mangkunegara 2010: 51) mengutarakan jika Materi pelatihan serta pengembangan wajib disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, modul wajib diberikan secara sistematis serta bersumber pada tahapan-tahapan.

Merujuk sumber di atas bisa disimpulkan kalau pemilihan materi yang digunakan dalam pelatihan wajib mencermati dari kesesuaian pekerjaan, pembelajaran, keadaan pelatihan, syarat alokasi waktu pelatihan serta isi modul pelatihan haruslah diperbarui sehingga tujuan pelatihan bisa tercapai.

Menurut (Meldona 2009:248) Dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor – faktor yang berperan, yaitu :1). Biaya yang murah; 2). Sesuai dengan kebutuhan materi; 3). Prinsip-prinsip pembelajaran; 4). Ketepatan dan kesesuaian fasilitas; 5). Kesesuaian dengan kemampuan peserta pelatihan, dan 6). Kemampuan instrument pelatihan. Menurut (Mangkunegara 2009:44) tujuan pelatihan pada biasanya dalam rangka pembinaan terhadap tenaga kerja atau karyawan : 1) Tingkatkan karakter serta semangat dedikasi kepada organisasi serta perusahaan; 2) Tingkatkan ilmu pengetahuan, keahlian dan keterampilan baik dalam melakukan tugasnya ataupun kepemimpinan; 3) Melatih serta meningkatkan mekanisme kerja.

Motivasi

Motivasi kerja adalah sesuatu yang meningkatkan dan mendorong semangat bekerja. Adapun faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, yaitu atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non-uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing. Menurut (Samsudin 2006:281) mengatakan bahwa : Motivasi adalah cara untuk mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan suatu pekerjaan yang telah diberikan. Motivasi dari dalam diri karyawan bisa berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, serta pengakuan. Motivasi dari luar bisa berasal dari keluarga, sahabat kerja, ataupun atasan. Pada garis besarnya motivasi yang diberikan dapat dipecah jadi 2 (Heidjrachman serta Husnan 2002), ialah motivasi positif serta motivasi negatif. Motivasi positif merupakan proses pengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan memperoleh hadiah sedangkan motivasi negatif merupakan proses pengaruhi seorang lewat kekuatan ketakutan semacam kehabisan pengakuan, duit ataupun

jabatan. Bagi (Nawawi 2000), terdapat 2 wujud motivasi ialah motivasi intrinsik serta motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berbentuk pemahaman tentang arti pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berbentuk sesuatu keadaan yang mewajibkan melakukan pekerjaan secara optimal.

Dikalangan para teoritikus dan praktisi manajemen diatas diketahui bahwa masalah motivasi bukanlah suatu hal yang menjadi masalah mudah, baik memahaminya ataupun menerapkannya. Akan tetapi yang jelas ialah bahwa dengan motivasi yang tepat maka para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena menyakini bahwa dengan keberhasilan serta mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. Di dalam perusahaan yang berorientasi pada keuntungan, motivasi merupakan hal yang terpenting bagi pimpinan, pimpinan berusaha memahami perilaku semua karyawan agar dapat mempengaruhi mereka sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Maka salah satu tugas manajer adalah memberikan motivasi (dorongan) kepada para bawahannya supaya bisa menjalankan tugas sesuai dengan pengarahan yang diberikan, dan karyawan dapat saling bekerjasama sehingga mampu mencapai hasil maksimal.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang di bebankan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan dengan kondisi dimana para karyawan atau pekerja dapat melaksanakan tugas pekerjaan dengan maksimal, sehat, aman, serta membawa kenyamanan. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat pada karyawan yang lebih lama dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada pada lingkungan karyawan pada saat bekerja baik dalam bentuk fisik maupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja (Sedarmayanti2001:12). Sedangkan menurut (Simanjuntak 2003: 39) Menyatakan lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Aspek lain yang pengaruhi kinerja serta kepuasan kerja pegawai dalam melakukan tugas merupakan area kerja ialah seluruh suatu yang terdapat di dekat pekerja, yang bisa pengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas (Nitisemito 1996). Aspek area kerja dapat berbentuk keadaan raga kantor yang meliputi penerangan, temperatur hawa, dll yang sanggup tingkatkan atmosfer kondusif serta semangat kerja dan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan (Sedarmayanti 2001). Bagi (Mangkunegara 2006) area kerja meliputi penjelasan jabatan yang jelas, autoritas yang mencukupi, sasaran kerja yang menantang, pola komunikasi, ikatan kerja yang harmonis, hawa kerja yang dinamis, kesempatan karir, serta sarana kerja yang mencukupi.

Kinerja

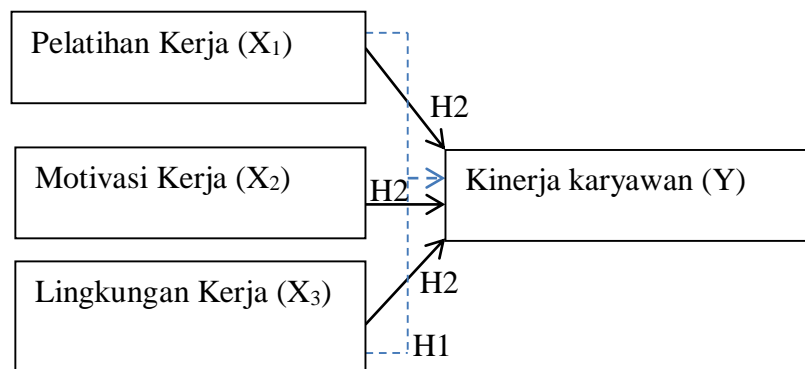
Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja karyawan dalam perusahaan. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance. Dalam interaksi sehari-hari, antara pimpinan dan karyawan, berbagai asumsi dan harapan pasti banyak bermunculan. Ketika atasan dan bawahan

membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka masing-masing yang sering kali agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai.

Menurut (Mangkunegara 2009: 67) penafsiran kinerja merupakan hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Menurut (Wibowo 2010:4) Kinerja adalah penerapan dari rencana yang telah disusun tersebut. Penerapan kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi seharusnya menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya yang memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Sementara menurut (Simanjuntak 2010:1), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas melaksanakan tugas tertentu.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar.1.Kerangka Konseptual

Keterangan :

- - - - -> = Simultan
- > = Partial

Hipotesis

Dilihat dari kerangka konseptual diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

1. Pelatihan, Motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan
2. Pelatihan, Motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara partial terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen dengan bentuk dalam data kuantitatif, menurut (Sugiyono 2010:35). Penelitian eksperimen merupakan penelitian yang sistematis, logis, dan teliti didalam melakukan kontrol terhadap kondisi. Dalam melakukan eksperimen, peneliti memanipulasikan atau stimulan, treatment atau kondisi-kondisi eksperimental, kemudian mengobservasi pengaruh yang diakibatkan oleh adanya perlakuan. Dengan jumlah

sampel sebesar 60 responden. Sampel yang digunakan pada penelitian ini seluruh karyawan PT. Sumber Rukun Mandiri yang berjumlah 60 orang karyawan. Menurut (Arikunto2002:100), apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil seluruhnya, sehingga, penelitiannya merupakan penelitian populasi. Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda menggunakan software SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dengan formulasi persamaan sebagai berikut

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = variable terikat / variable dependent

α = konstanta

b_1, b_2, b_3 = nilai koefisien pada $X_1, X_2,$ dan X_3

e = standar eror

Menurut (Sanusi 2011:115); Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan 1) Analisis Deskriptif, analisis digunakan untuk menganalisis data dengan membuat deskripsif atau menggambarkan data yang terkumpul tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum; 2) uji simultan (uji f), yaitu digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama dari variabel bebas terhadap variabel terikat; 3) uji parsial (uji t), yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri; 4) analisis regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan, variabel motivasi, dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Serta juga digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis menurut (Sanusi 2011:134).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

(Sugiyono2007:121) uji validitas di gunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Anwar 1986). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan valid. Uji validitas untuk menguji ke validan suatu konstruk dimana nilai dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai r_{tabel} sebesar 2,663.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas pada Variabel Pelatihan (X_1)

Indikator	Hasil	r - Tabel	Keterangan
X1.1	,896	2,663	Valid
X1.2	,941	2,663	Valid
X1.3	,937	2,663	Valid

Sumber : Data diolah

Dari data diatas diketahui bahwa semua konstruk pada variabel pelatihan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat diartika semua kontruk dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas pada Variabel Motivasi (X_2)

Indikator	Hasil	r - Tabel	Keterangan
X2.1	,743	2,663	Valid
X2.2	,831	2,663	Valid
X2.3	,471	2,663	Valid

Sumber : Data diolah

Dari data diatas diketahui bahwa semua konstruk pada variabel motivasi mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat diartika semua kontruk dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Indikator	Hasil	r - Tabel	Keterangan
X3.1	,800	2,663	Valid
X3.2	,950	2,663	Valid
X3.3	,831	2,663	Valid

Sumber : Data diolah

Dari data diatas diketahui bahwa semua konstruk pada variabel lingkungan kerja mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat diartika semua kontruk dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Indikator	Hasil	r - Tabel	Keterangan
Y1.1	,950	2,663	Valid
Y1.2	,813	2,663	Valid
Y1.3	,638	2,663	Valid

Sumber : Data diolah

Dari data diatas diketahui bahwa semua konstruk pada variabel kinerja karyawan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat diartika semua kontruk dinyatakan valid.

Uji Reliabelitas

Uji reliabilitas atau kehandalan instrument menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang sama jika dilakukan pengukuran kembali pada subyek penelitian yang sama. Menurut (Ghozali 2007:41), jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka dikatakan

reliabel. Uji realibilitas digunakan untuk memastikan konstruk penelitian yang dipergunakan untuk pengumpulan data reliabel atau tidak (Anwar 1986). Jika nilai konstruk dinyatakan reliabel dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 atau 6%.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabelitas Pada Variabel Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Hasil	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan Kerja	,957	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	,956	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	,956	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah

Berdasarkan dari hasil diatas dapat diketahui nilai pada variabel pelatiahann sebesar 0,957, variabel motivasi sebesar 0,956 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,956. Bahwa semua konstruk dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 atau 6%.

Uji f (*f-test*)

Uji f digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent secara simultan., yang mendasari nilai pengaruh yaitu dilihat dari hasil t_{hitung} yang harus lebih besar dari t_{tabel} . Dan nilai signifikan $< \alpha$, maka secara silmultan variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh pada varibel kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji f (*f-test*)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	164,111	3	54,704	208,097	,000 ^b
Residual	17,876	68	,263		
Total	181,986	71			

Sumber : Data diolah, 2020

Dari hasil diatas diketahui nilai f_{hitung} sebesar 208,097 dan nilai signifikan sebesar 0,000, kama dapat sisimpulkan bahwa variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal itu dikarenakan $f_{hitung} > f_{tabel}$, dan nilai signifikan dibawah 0,05, dalam hal ini maka hipotisis 1 (H1) diterima.

Uji t (*t-test*)

Uji T (*t-tes*) merupakan uji pengaruh secara partial variabel independen terhadap variabel dependen, dasar nilai pengaruh dilihat dari perbandingan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta niali signifikan $<$ dari α .

Tabel 7. Hasil uji t (t-test)

Variabel	β	t_{hitung}	Tingkat Sig
Pelatihan	,431	4,382	,000
Motivasi	,410	5,416	,000
Lingkungan Kerja	,262	1,744	,013

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa Variabel Pelatihan mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial. Hal itu dikarenakan nilai t hitung sebesar 4,382 > dari nilai t tabel sebesar 1,670, Dan nilai signifikan < dari 0,05 serta nilai koefesien sebesar 0,431, maka hipotesis 2 (H2) diterima. Yang dapat diartikan jika variabel pelatihan dinaikkan satu satuan maka nilai kinerja naik sebesar 0,431,. Dalam hal ini senada dengan penelitian milik (Lubis 2008) yang menerangkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kesesuaian pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan melalui materi yang diberikan dan metode pelatihan yang tepat serta sasaran yang terukur, diharapkan pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan dilihat dari tujuan yang diharapkan dengan adanya pelatihan, Maka untuk menaikkan kinerja karyawan selayaknya PT. Sumber Rukun Mandiri memperhatikan dan lebih meningkatkan lagi pelatihan-pelatihan untuk karyawannya sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal itu disebabkan dengan adanya pelatihan akan berdampak pada penambahan pengetahuan, skill, dan kemampuan karyawan PT. Sumber Rukun Mandiri.

Pada Variabel Motivasi diketahui mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini disebabkan karena nilai t hitung sebesar 5,416 > dari t tabel sebesar 1,670, dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, dengan nilai koefesien sebesar 0,410 maka hipotesis 2 (H2) diterima. Dapat diartikan jika variabel motivasi dinaikkan satu satuan maka variabel kinerja karyawan naik sebesar 0,410. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian milik (Anas 2010), yang mengatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi karyawan sangat diperlukan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Motivasi kerja akan timbul jika karyawan merasa tercukupi kebutuhan fisiologinya dalam bentuk memperoleh penghasilan yang cukup, serta dapat memenuhi kebutuhan hidup, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan jika berprestasi. Dalam hal ini untuk menaikkan kinerja karyawan maka PT. Sumber Rukun Mandiri senantiasa melakukan motivasi kerja terhadap karyawannya agar karyawan bisa lebih meningkatkan kinerjanya dengan memberikan upah yang sesuai, memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi serta memberi rasa aman kepada karyawan.

Pada variabel Lingkungan Kerja juga diketahui mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial. Hal ini disebabkan hasil dari penelitian nilai t hitung sebesar 1,744 > dari nilai t tabel sebesar 1,670, dan nilai signifikan sebesar 0,013 yang < dari 0,05, serta nilai koefesien sebesar 0,262 maka hipotesis 2 (H2) diterima. Yang dapat diartikan jika variabel lingkungan kerja dinaikkan satu satuan maka variabel kinerja karyawan juga naik sebesar 0,262. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian milik (Hardiyana, dkk2011) yang mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan penerangan yang cukup, lingkungan yang bersih dan peralatan yang memadai membuat kinerja karyawan akan meningkat. Maka dari itu untuk menunjang lingkungan kerja yang sesuai maka PT. Sumber Rukun Mandiri harus memperhatikan penerangan yang ada dalam tempat kerja, serta selalu menjaga kebersihan dan menyediakan peralatan – peralatan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasil dari pekerjaan dapat dengan maksimal serta akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang sesuai secara otomatis hasil kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini juga mengetahui variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri. Adapun variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan yaitu variabel pelatihan kerja, hal ini disebabkan karena nilai pengaruh variabel tersebut paling besar diantara variabel lain sebesar 0,431, yang lebih besar dari nilai pengaruh variabel motivasi sebesar 0,410 dan nilai pengaruh variabel lingkungan kerja yang mempunyai nilai sebesar 0,262.

Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat besaran pengaruh variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui hasil uji determinasi pada tabel sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,950 ^a	,902	,897	,51271

Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel model summary diketahui bahwa variabel independent mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent secara simultan sebesar 0,897 atau 89,7% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independent terhadap variable dependent secara parsial. Pada hasil statistik dari analisis linier berganda mengenai pengaruh variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Makmur sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefesien Regresi	t _{hitung}	Sig
Pelatihan	,431	4,382	,000
Motivasi	,410	5,416	,000
Lingkungan Kerja	,262	1,744	,013
Constanta = 0,734 Std. Error of the Estimate = 0,512			

Sumber : Data diolah

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil regresi linier berganda dapat diformulasikan suatu persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,734 + 0,431X_1 + 0,410X_2 + 0,262X_3 + 0,512$$

Berikut ini adalah interpretasi dari hasil regresi linier berganda yang terdapat pada tabel di atas sebagai berikut :

Y = merupakan variabel terikat yang nilainya akan di prediksi untuk variabel bebas. Dimana variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Konstanta (α) = 0,734 yaitu estimasi kinerja karyawan yang terdiri dari variabel pelatihan (X_1), variabel motivasi (X_2), dan variabel lingkungan kerja (X_3) mempunyai nilai sama dengan nol.

Koefisien X_1 (b_1) = 0,431 menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diartikan jika variabel pelatihan di tingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri akan meningkat sebesar 0,431 atau 43,1%.

Koefisien X_2 (b_2) = 0,410 menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diartikan jika variabel pelatihan di tingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri akan meningkat sebesar 0,410 atau 41%.

Koefisien X_3 (b_3) = 0,262 menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diartikan jika variabel pelatihan di tingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri akan meningkat sebesar 0,262 atau 26,2%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data. Yang diperoleh sebagai berikut:

- a. Secara simultan variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian pada uji f dengan nilai f hitung sebesar 208,097 dan nilai signifikan 0,000. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri harus melakukan pelatihan yang terstruktur dan berjangka, serta memberikan motivasi berupa penghargaan dan pemberian gaji yang sesuai, dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif, baik mengenai penerangan, kebersihan dan peralatan yang digunakan.

- b. Secara parsial variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri. Hal ini dibuktikan pada nilai t hitung pada setiap variabel lebih besar dari t tabel, dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Sumber Rukun Mandiri perlu ditingkatkan lagi pelatihan pada karyawan sehingga meningkatnya pengetahuan, skill dan kemampuan serta meningkatkan motivasi melalui penghargaan dan pendapatan yang sesuai dan meningkatkan lingkungan kerja yang lebih kondusif.
- c. Variabel pelatihan kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rukun Mandiri dengan nilai yang paling besar pengaruhnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Maka pelatihan merupakan hal yang terpenting demi meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2002, *Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006, *Prosedur Penelitian*, Cetakan Ketigabelas, Jakarta. PT Rineka Cipta
- Azwar, Saifudin, 1986. *Validitas dan Rehabilitas*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Liberty.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat. PT Indeks
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: BP Undip Semarang
- HardiyanaAan, Farina Helwiyani (2011), *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung*, Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, 86-96 ISSN 2443-0633.
- Hariawati, Erlina. 2009. *Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk*. Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu. Vol. 2 No.1, hal. 120-132.
- Hasibuan: Malayu, 2009, *Sumber Daya Manusia*, Cet. Ke 13 Jakarta: salemba Empat.
- Heidjrachman, R. dan Husnan, S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE
- Husein Umar. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Lubis, Khairul. 2008. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Tesis. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Mangkunegara, A.P. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Mangkunegara, A.P. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 4, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Meldona, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I. Malang: UIN-Malang.
- Anas, Muhammad. 2010. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Perbenihan Tanaman Hutan Sulawesi*. Jurnal Motivasi terhadap kinerja. Universitas Sawerigading Makassar
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Nitisemito, A.S. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Sembilan. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Purwati Tj, dkk. 1994. *Manajemen Katering*. Fakultas Pendidikan dan Teknologi Kejuruan, Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan: Yogyakarta.
- Robbins, S.P., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Empat. Jakarta
- Samsudin, Sadili; Wijaya, E.2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.Ke-1. Bandung: Pusaka Setia.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Ketiga. Jakarta. Salemba Empat.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, 2007, *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Cetakan Ketiga. Bandung: penerbit ALFABETA.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: penerbit ALFABETA.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Sedamaryanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.