



The Influence of Training, Motivation and Work Environment on Employee Performance at The Planet Ban Store in Semarang City

Allyssa Ayu Cahyaningrum¹, Ahmad Dwi Nurdiyanto², Yoto³

¹Institut Teknologi dan Bisnis Semarang, Semarang, Indonesia

²Institut Teknologi dan Bisnis Semarang, Semarang, Indonesia

³Institut Teknologi dan Bisnis Semarang, Semarang, Indonesia

Info Article

History Article:

Submitted

Revised

Accepted

Keywords:

training; motivation;

work environment;

employ performance

Abstract

The purpose of this research is to determine and explain the influence partially and jointly of the Training (X1), Motivation (X2) and Work Environment (X3) variables on the Employee Performance variable (Y).

The population in this study was 125 employees of the Planet Ban Shop, Semarang City, taking a sample of 95 people determined using the Slovin formula with a significance of 5%. This type of research is a type of quantitative approach carried out using a questionnaire method. The sampling technique in this research is cluster random sampling. The analysis techniques used are validity test, reliability test, multiple linear regression test, F-test, coefficient of determination and t-test.

Based on the research results, it shows that training and the work environment partially have a positive effect on employee performance, while motivation has a negative effect on employee performance. Together all the independent variables have an influence on the dependent variable.

Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko The Planet Ban Kota Semarang

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara parsial dan bersama-sama antara variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Toko Planet Ban di Kota Semarang yang berjumlah 125 orang dengan mengambil sampel sebesar 95 orang yang ditetapkan dengan rumus slovin dalam signifikansi 5%. Jenis Penelitian ini yaitu jenis pendekatan kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah cluster random sampling. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji F, koefisien determinasi dan uji t.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

✉correspondence Address

Institutional address: ITBS Semarang
E-mail: ad.nurdiyanto@gmail.com

ISSN

2086-0668 (print)
2337-5434 (online)
DOI: xxxxxxxxxxxxxx

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi suatu perusahaan memegang peranan kunci dalam mencapai tujuan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia sebagai pengelola, pengendali, dan pendayagunaan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pada saat ini persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat. Untuk dapat bertahan dalam persaingan ini tentu tidak mudah, perusahaan harus bisa memberikan pelayanan yang baik untuk para pelanggannya. Karyawan merupakan orang-orang yang berada dibalik kesuksesan organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan salah satu kemampuannya dengan mengadakan pelatihan bagi tiap karyawan maupun anggota organisasi itu sendiri. Penggunaan strategi yang baik dalam menjalankan bisnis dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

(Fauziah, Pongtuluran and Aziz, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Planet ban adalah unit bisnis dari PT. Surganya Motor Indonesia. Planet Ban merupakan suku cadang otomotif roda dua dengan layanan utama servis rutin 5.000Km, oli X-Ten yang tahan lama dan ban motor sebagai produk dagang utamanya. Planet Ban sendiri memiliki 11.000 toko di seluruh Indonesia, dengan menyediakan pelayanan bebas biaya pasang ganti oli, servis motor dan ganti ban motor. Sementara untuk isi ulang nitrogen tidak dipungut biaya atau gratis untuk

seluruh pengguna motor, baik yang sudah pernah atau belum berbelanja di Toko Planet Ban. Planet ban mempunyai 13 gerai toko yang ada di Kota Semarang. Peneliti berasumsi bahwa PT. Surganya Motor Indonesia termasuk sukses dalam membangun usahanya karena terdapat banyak gerai toko yang dibuka oleh PT. Surganya Motor Indonesia yaitu Planet Ban yang berlokasi di Semarang. Kesuksesan tersebut diraih dengan kerja keras dan strategi-strategi bisnis yang sukses diterapkan oleh PT. Surganya Motor Indonesia. Fenomena yang terjadi pada toko Planet Ban mengenai kinerja karyawan dapat dilihat dari komentar yang diberikan *customer* di ulasan *google maps* atau aplikasi planet ban.

Adanya *complain* dari *customer* yang kurang puas terhadap kinerja karyawan planet ban saat perbaikan mesin, *customer* sering mengeluh karena mesin motor yang diperbaiki tidak semakin membaik tetapi justru kondisi kendaraan motor nya makin buruk. Selain itu, karyawan juga kurang cekatan menyelesaikan pekerjaan dan tidak tepat waktu sehingga membuat pekerjaan tersebut tidak cepat selesai. Permasalahan tersebut terjadi karena kurangnya kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Faktor kemampuan untuk meningkatkan kinerja bisa didapatkan dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan ini bertujuan untuk memperbaiki performa atau kinerja pada saat melakukan tugas-tugas tertentu yang menjadi tanggung jawab individu tersebut pada pekerjaannya. Pengertian pelatihan secara sederhana

didefinisikan oleh (Pramudyo, 2017) sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya. Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan yaitu, proses pelatihan, peserta pelatihan, kinerja, dan pekerjaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih tepat waktu.

Menurut (Robbins dan Judge, 2017), motivasi adalah kekuatan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan mereka. Karyawan yang termotivasi biasanya memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak termotivasi. Selain motivasi, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta mengurangi stres dan kelelahan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif. Menurut (Anam, 2018), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut Bangun (2014), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut standar pekerjaan (*job standart*). Masalah kinerja yang menjadi pemicu ialah belum tercapainya kinerja karyawan, antara lain kurangnya kemampuan dan keterampilan pada bidang pekerjaannya, kurangnya

semangat dalam bekerja yang dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawan yang menurun dan kurangnya kerjasama antar karyawan di Planet Ban. Karyawan Planet Ban membutuhkan pelatihan dan motivasi yang baik sehingga harapan perusahaan untuk mencapai tujuan dapat direalisasikan dengan baik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Planet Ban.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Suparyadi, 2015) menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Pelatihan

Menurut (Edwin B. Flippo, 1984), menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Menurut Sri Larasati (2018) Pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah program yang diberikan pimpinan atau instansi kepada tenaga kerja untuk

meningkatkan kinerja dan kemampuan karyawan sesuai dengan tujuan dan harapan instansi. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan itu sebagai pelajaran untuk seseorang yang melakukan kegiatan tidak akan berhasil dan tidak mencapai tujuan yang diharapkan apabila tidak dibarengi aktivitas latihan.

Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang meningkatkan dan mendorong semangat bekerja. Menurut (Hamli Arif Yusuf, 2018), mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Menurut (Hasibuan, 2017), mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingindicapai. Kesimpulan dari pendapat diatas ialah motivasi dapat membantu meningkatkan kemampuan karyawan sehingga bisa menyelesaikan berbagai macam tugas dan dirancang untuk melahirkan sikap karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut (Effendy dan Fitria, 2019), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama,

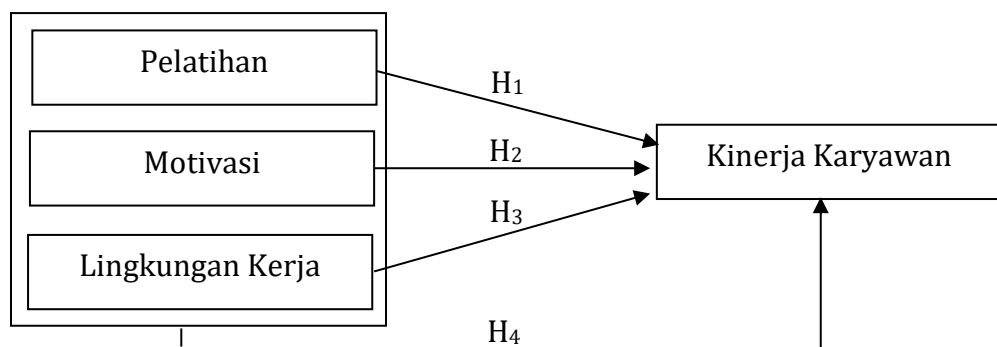
ataupun jabatan lebih rendah. Menurut (Anam, 2018), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Esthi dan Marwah, 2020), kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan. Menurut (Estiningsih, 2018), kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian. Menurut (Bangun, 2014), Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requitment*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (*job standart*).

Pengembangan Hipotesis

Kerangka berpikir teoritis pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka Berpikir Teoritis

Hipotesis

Kerangka berpikir dibangun dari rumusan masalah yang didapatkan sebagai model dalam penelitian ini. Berdasarkan kerangka berpikir pada gambar 1 di atas penelitian dapat dirumuskan hipotesis yang sesuai dengan rumusan masalah yang ada, yaitu sebagai berikut :

- H1 : Diduga pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Diduga pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE

Pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang merupakan teknik pengukuran untuk menjawab permasalahan terhadap variabel-variabel tertentu sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan, terlepas dari konteks waktu dan situasi serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kuantitatif. Menurut (V. Wiratna Sujarweni, 2014) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan- penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi atau pengukuran.

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yang artinya penelitian dengan cara

mengumpulkan data yang sebenarnya dengan menyebarkan kuesioner kemudian data tersebut disusun, diolah dan dianalisa untuk dapat memberikan gambaran masalah yang sedang terjadi. Data kuantitatif diklasifikasikan oleh (Siyoto dan Sodik, 2015) menjadi dua yaitu data kuantitatif berdasarkan proses atau cara mendapatkannya dan data kuantitatif berdasarkan tipe skala pengukuran yang digunakan.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Toko Planet Ban di Kota Semarang yang berjumlah 125 orang dengan mengambil sampel sebesar 95 orang yang ditetapkan dengan rumus slovin dalam penentuan sampel adalah 5%. Teknik sampling yang digunakan adalah *Cluster Random Sampling*. *Cluster Random Sampling* merupakan teknik sampling daerah yang digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas, misalnya penduduk dari suatu Negara, Provinsi atau Kabupaten.

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan: 1) Analisis Deskriptif, teknik yang digunakan untuk pengujian, pengukuran dan hipotesis berdasarkan perhitungan matematika dan statistik; 2) analisis regresi linear berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; 3) Uji F (secara bersama-sama), yaitu digunakan untuk menguji secara bersama-sama pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat; 4) Uji t (parsial), yaitu untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2017) uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Dalam uji validitas, setiap item akan diuji korelasinya dengan skor total variabel. Sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel > 0,05. Jika item mempunyai r hitung < 0,05 maka item tersebut akan dinyatakan tidak valid, begitupun sebaliknya jika item mempunyai r hitung > 0,05 maka item tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Jenis reliabilitas bisa dibagi menjadi reliabilitas internal dan eksternal. Untuk memastikan uji reliabilitas, ada beberapa langkah yang harus dilakukan, antara lain: menghitung koefisien reliabilitas, melakukan riset, dan menjalankan analisis faktor untuk menguji konsistensi antara pertanyaan atau item dalam instrumen.

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah suatu metode yang digunakan untuk menyatakan pola hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila variabel bebas berjumlah lebih dari satu sehingga digunakan analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Pelatihan
- X₂ = Motivasi
- X₃ = Lingkungan Kerja
- α = Konstanta
- β₁, β₂, β₃ = Koefisien
- e = Toleransi kesalahan

RESULT AND DISCUSSION

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	95	100%
	Perempuan	0	0%
	Total	95	100%
Usia	18-25 tahun	68	71,6%
	26-35 tahun	26	27,3%
	36-40 tahun	1	1,1%
	Total	95	100%
Lama Bekerja	< 1 tahun	39	41,1%
	1-3 tahun	36	37,9%
	4-6 tahun	11	11,6%
	7-10 tahun	9	9,5%
	Total	95	100%

Berdasarkan karakteristik responden, karyawan Toko Planet Ban yang berjenis kelamin laki-laki yaitu ada 95 orang (100%). Artinya keseluruhan sampel yang disebar rata-rata yang mengisi adalah laki-laki. Umur responden didominasi oleh responden dengan umur 18-25 tahun (71,6%) dengan lama bekerja paling dominan yaitu < 1 tahun (41,1%) daripada yang sudah lama bekerja selama 7-10 tahun (9,5%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis, maka seluruh jawaban yang diberikan kepada responden melalui kuesioner akan diuji terlebih dulu dengan

dilakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS versi 21. Berdasarkan nilai *pearson correlation* yang dihasilkan nilainya ($R_{hitung} > R_{tabel}$) untuk *degree of freedom* ($df = n - 2 = 95 - 2 = 93$). Nilai r_{tabel} untuk $df = 93 = 0,202$. Untuk nilai Cronchbach's Alpha, variabel-variabel penelitian dinyatakan *reliable* karena nilai dari Cronchbach's Alpha > 0.60 .

Tabel 2. Uji Validitas

Item Pernyaaan	Corrected Item-Total Correlation	Validity
X1.1	0,738	Valid
X1.2	0,770	Valid
X1.3	0,688	Valid
X1.4	0,698	Valid
X1.5	0,804	Valid
X1.6	0,748	Valid
X1.7	0,704	Valid
X1.8	0,667	Valid
X1.9	0,764	Valid
X2.1	0,785	Valid
X2.2	0,748	Valid
X2.3	0,694	Valid
X2.4	0,787	Valid
X3.1	0,721	Valid
X3.2	0,713	Valid
X3.3	0,749	Valid
X3.4	0,663	Valid
X3.5	0,775	Valid
X3.6	0,699	Valid
Y1.1	0,788	Valid
Y1.2	0,847	Valid

Y1.3	0,857	Valid
Y1.4	0,772	Valid
Y1.5	0,794	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan dalam tabel 2 di atas, diperoleh bahwa semua nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang merupakan nilai R_{hitung} menunjukkan nilai lebih dari R_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cornbanch Alpha	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,775	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,800	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,781	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,807	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel 3 di atas, diperoleh bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Persamaan Regresi

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil ouput analisis persamaan regresi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.395	1.656		.238	.812
Pelatihan (X_1)	.145	.057	.232	2.542	.013
Motivasi (X_2)	-.001	.111	-.001	-.008	.994
Lingkungan Kerja (X_3)	.574	.092	.618	6.259	.000

Berdasarkan output SPSS yang ditunjukkan pada tabel di atas. Maka persamaan regresi berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 0,395 + 0,232X_1 - 0,001X_2 + 0,618X_3$$

Nilai *constant* sebesar 0,395 artinya jika pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya 0,395. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan bernilai positif, yaitu 0,232 artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,232 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai negatif, yaitu -0,001 artinya setiap peningkatan motivasi

sebesar 1 satuan, maka akan mempengaruhi kinerja sebesar -0,001 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,618 artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,618 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Uji Model

Uji model dilakukan untuk mengetahui kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen. Berikut hasil output dari analisis uji model :

Tabel 5. Anova^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	421.905	3	140.635	51.619	.000 ^b
Residual	247.927	91	2.724		
Total	669.832	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₃), Pelatihan (X₁), Motivasi (X₂)

Berdasarkan pada tabel 5 diatas, angka F_{hitung} sebesar 51,619 dan nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikan 0,05 dengan df=(n-k) atau 95-3 = 92. Dengan demikian,

maka jika F_{hitung} > F_{tabel} (51,619 > 2,70) dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 6. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.618	1.651

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₃), Pelatihan (X₁), Motivasi (X₂)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa koefisien determinasi variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,618 atau 61,8%, sedangkan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi

oleh variabel lain yang tidak disertakan pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 4 diatas, dilihat bahwa hasil pengujian statistik variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui nilai t_{hitung}

sebesar $2,542 > t_{\text{tabel}} = 1,985$, hal ini menunjukkan H_0 ditolak H_a diterima yang menyatakan adanya pengaruh positif variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian statistik variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui nilai t_{hitung} sebesar $-0,008 < t_{\text{tabel}} = 1,985$, hal ini menunjukkan H_0 diterima H_a ditolak yang menyatakan adanya pengaruh negatif antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian statistik variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui nilai t_{hitung} sebesar $6,259 > t_{\text{tabel}} = 1,985$, hal ini menunjukkan H_0 ditolak H_a diterima yang menyatakan ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Toko Planet Ban. Artinya adanya kegiatan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan dapat memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Toko Planet Ban. Hasil penelitian Y. Suwati (2013) pemberian motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan yang artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Hasil penelitian Anriza Julianry, Rizal Syarief dan M. Joko Affandi (2017) menunjukkan bahwa motivasi tidak sepenuhnya

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan dalam bekerja lebih giat. Apabila karyawan diberikan motivasi yang positif oleh pimpinan, maka karyawan akan merasa dihargai sehingga karyawan senang dalam bekerja. Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Toko Planet Ban.

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Toko Planet Ban.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yaitu Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil analisis pada penelitian ini secara bersama-sama pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Perusahaan untuk lebih mengevaluasi karyawan yang berkompotensi untuk terus dikembangkan sehingga dapat memperoleh efektivitas kerja yang

- baik bagi perusahaan.
2. Karyawan diharapkan berupaya untuk meningkatkan pengalaman kerjanya.
 3. Pemberian materi pelatihan harus sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga dapat mendukung kinerja karyawan.
 4. Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat berupaya lebih meningkatkan kualitas dari pelatihan yang telah dilakukan baik dari segi materi program, metode pelatihan maupun umpan balik dari pelaksanaan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan karyawan.
 5. Pengetahuan dan keterampilan sangat penting untuk menunjang performa dari karyawan-karyawan tersebut. Dengan pemahaman akan pekerjaannya, karyawan dapat melakukan tugas/pekerjaannya dengan lebih mudah dan akan berdampak pula pada kinerja dari karyawan tersebut.

REFERENCES

- Anam, Chairul. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*. Vol. 04. No. 01.
- Bangun, W. (2012: 231). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). *Kinerja Karyawan : Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia*. Forum Ekonomi, 22(1), 130–137.
- Estiningsih, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Mbia*, 17(2), 47–58.
<https://doi.org/10.33557/Mbia.V17i2.344>
- Fauziah, J., Pongtuluran, J. and Aziz, M. (2016) 'Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karier dan self efficacy terhadap kinerja karyawan', *JURNAL MANAJEMEN*, 8(1), pp. 43–54. Available at: <https://doi.org/10.30872/JMMN.V8I1.1185>.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hamli Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Pramudyo, G. N. (2017). *Etika Ilmiah dan Penelitian*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.