

## PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PUTRA JADI DI NGANJUK

Navita Candra Indrawati<sup>1</sup>, Sigit Wisnu Setya Bhirawa<sup>2</sup>  
Universitas Nisantara PGRI, Jl. Achmad Dahlan 76 Kediri  
[navitacandra416@gmail.com](mailto:navitacandra416@gmail.com)

### Abstract

*Human Resources have an important role to achieve goals. Companies need potential Human Resources so that employees work optimally. In order to improve employee performance, it is necessary to pay attention to factors that can affect employee performance including motivation, training and work environment. This study uses a quantitative approach using a descriptive correlational technique. The population of this study all employees of the CV. Putra Jadi shuttlecock industry. Sampling in this research used the saturated sample method, where all members of the population were sample. The sample of this research is 40 .respondents. The research instrument used a questionnaire. Data analysis used multiple linear regression. The result of this study that motivation, training and work environment partially have a significant effect on the performance of employees of the CV. Putra Jadi shuttlecock industry in Nganjuk. Motivation, training and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance training of the CV. Putra jadi shuttlecock industry in Nganjuk.*

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

### Abstrak

*Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang penting untuk mencapai tujuan. Perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang potensial supaya karyawan bekerja dengan optimal. Agar kinerja karyawan meningkat, perlu di perhatikan berbagai faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memakai teknik deskriptif korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan industri shuttlecock CV. Putra Jadi. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, dimana semua elemen populasi di jadikan sampel. Sampel pada penelitian ini sejumlah 40 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini bahwa motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial menimbulkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan industri shuttlecock CV. Putra Jadi di Nganjuk. Motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan menimbulkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan industri shuttlecock CV. Putra Jadi di Nganjuk.*

**Keywords:** Kinerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia diartikan sebagai seseorang yang bergerak dalam satu organisasi, baik itu perusahaan ataupun instansi. Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang penting pada suatu perusahaan sebab perusahaan memerlukan SDM yang potensial agar pemimpin maupun karyawan bisa bekerja dengan optimal supaya tujuan perusahaan dapat tercapai. Setiap perusahaan tentunya sering melaksanakan berbagai upaya agar kemampuan dan keahlian karyawannya meningkat, yang bertujuan untuk peningkatan produktifitas kerja perusahaan. Harapan pemilik industri shuttlecock CV. Putra Jadi dengan persaingan bisnis yang semakin ketat sehingga karyawan harus mampu mengikuti perkembangan sesuai dengan jabatannya karena industri shuttlecock tak hanya di kota Nganjuk tetapi di berbagai kota besar yang permintaan konsumennya semakin banyak. Kinerja karyawan bisa meningkat karena terpengaruhi oleh berbagai faktor seperti pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Kesuksesan suatu perusahaan tak terlepas dari peranan yang penting karyawannya. Kinerja karyawan yaitu salah satu faktor penting pada suatu perusahaan, karena jika kinerja karyawan maksimal sehingga tujuan perusahaan terwujud. Kinerja karyawan yang bagus akan berdampak bagus dalam perkembangan perusahaan sedangkan kinerja yang buruk nantinya memberikan dampak buruk juga terhadap perusahaan. Kinerja memiliki artian yang luas, tak hanya sebagai prestasi kerja melainkan proses kerja. Menurut Sudarmanto (2015) kinerja

merupakan prestasi kerja yang diraih oleh seseorang karyawan berdasarkan kualitas, ketepatan waktu, kuantitas, dan semangat bekerja sama.

Semangat kerja bisa timbul karena adanya motivasi sehingga mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan. Seorang karyawan perlu adanya motivasi agar menjadi dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan industri shuttlecock CV. Putra Jadi membutuhkan motivasi yang tinggi untuk mendorong semangat dalam bekerja agar keinginannya tercapai dan memperoleh status sosial yang tinggi. Jika tak ada motivasi yang kuat sehingga kinerja karyawan menurun karena tak semangat bekerja. Menurut Siagian (2015) kinerja merupakan daya pendorong yang menjadikan seseorang berkeinginan untuk menggerakkan kemampuannya membentuk keterampilan untuk menyelenggarakan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan.

Selain motivasi, pelatihan adalah faktor penting lainnya yang bisa menimbulkan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan diadakannya pelatihan kepada karyawan industri shuttlecock CV. Putra Jadi tujuannya agar perusahaan memiliki SDM yang cakap dalam mengerjakan pekerjaan dan bisa meningkatkan produktivitas perusahaan serta prestasinya. Pelatihan juga menambah wawasan pengetahuan yang lebih luas dan untuk peningkatan kualitas kinerja karyawan. Pelatihan juga dilaksanakan sebagai upaya peningkatan keterampilan, keahlian dan produktivitas supaya bisa lebih maksimal serta baik dalam melakukan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2014) pelatihan merupakan suatu proses pendidikan dengan memakai prosedur terorganisasi dan sistematis yang mempelajari keterampilan dan pengetahuan dalam waktu jangka pendek. Diharapkan dengan karyawan mengikuti pelatihan sehingga akan mampu meningkatkan kompetensinya sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Seorang karyawan industri shuttlecock CV. Putra Jadi membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif agar bisa bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman serta aman pastinya bisa membuat karyawan merasa betah saat melakukan pekerjaannya, sehingga waktu bekerja dipakai secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang tak tenang sangat berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan, sebaliknya ketika lingkungan kerja kondusif mengakibatkan kinerja karyawan nantinya terdapat peningkatan. Lingkungan kerja sangat menimbulkan pengaruh terhadap pembentukan karakter manusia, karena keadaan lingkungan yang baik akan terbentuk karakter yang baik juga. Menurut Widodo (2015) lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan mengerjakan kegiatan dengan sarana dan prasarana yang dipakai sehari-hari. Lingkungan kerja harus memberi dampak positif hubungan antara rekan kerja sehingga mendapatkan hasil kerja yang berkualitas.

CV. Putra Jadi merupakan sentra industri shuttlecock yang berdiri sejak tahun 2000. Industri shuttlecock ini yang mendirikan Bapak Soedjadi awalnya sebagai pengepul bahan baku shuttlecock yang berupa bulu mentok. Kemudian bulu mentok itu dijual kembali kepada PT. Garuda Shuttlecock, tetapi tidak semua bulu mentok itu diterima. Akhirnya Bapak Soedjadi memiliki inisiatif bahwa bulu mentok yang tak diterima oleh PT. Garuda Shuttlecock di manfaatkan untuk usaha sampingan dengan membuat shuttlecock sendiri dan usaha tersebut mendapat tanggapan serta izin dari Departemen Perindustrian setempat.

Adanya beberapa pendapat dari penelitian yang sudah dilaksanakan sebelumnya yang memiliki keterkaitan terhadap penelitian yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

Penelitian Tobing (2021), dengan judul "Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Level Operator di PT. Subang Autocomp Indonesia". Pada penelitian tersebut *variable* yang dipakai merupakan *independent variable* yaitu motivasi, pelatihan serta pengembangan sedangkan *dependent variabelnya* merupakan kinerja karyawan. Hasil analisis memperlihatkan bahwa pelatihan, motivasi serta pengembangan secara simultan menimbulkan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada level operator PT. Subang Autocomp Indonesia.

Penelitian Shella (2019), dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Growth Asia". Pada penelitian tersebut *variable* yang dipakai merupakan *independent variable* yaitu pelatihan dan disiplin kerja serta *dependent variabelnya* merupakan kinerja karyawan. Hasil analisis dari penelitian tersebut menunjukkan sebuah simpulan bahwa kinerja dari karyawan PT. Growth Asia dipengaruhi secara simultan oleh variabel independen di dalam penelitian tersebut, yakni pelatihan dan disiplin kerja.

Penelitian Saleleng (2015), dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan". Pada penelitian tersebut *variable* yang dipakai adalah *independent variable* yaitu lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan dan motivasi sedangkan *dependent variable* adalah kinerja pegawai. Hasil analisis memperlihatkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan serta motivasi secara simultan menimbulkan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.

Dari uraian penelitian yang sudah dilaksanakan sebelumnya diatas sehingga peneliti akan menganalisis keterkaitan yang terdapat antara pelatihan, motivasi, lingkungan kerja serta kinerja karyawan industri shuttlecock CV. Putra Jadi. Adapun berbagai tujuan pada penelitian ini yaitu : 1) Untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan industri shuttlecock CV. Putra Jadi di Nganjuk. 2) Untuk mengetahui secara parsial pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan industri shuttlecock CV. Putra Jadi di Nganjuk. 3) Untuk mengetahui secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan industri shuttlecock CV. Putra Jadi di Nganjuk. 4) Untuk mengetahui secara simultan pengaruh motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan industri shuttlecock CV. Putra Jadi di Nganjuk.

## METODE

Pada penelitian ini memakai dua *variable*, yang terdiri dari *dependent variable* serta *independent variable*. Menurut Sugiyono (2014) *dependent variable* merupakan *variable* kriteria, output dan konsekuen yang terpengaruhi oleh *independent variable*. Pada penelitian ini yang digunakan sebagai *dependent variable* atau *variable* terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Sedangkan menurut Sugiyono (2014) *independent variable* merupakan *variable* sebagai stimulus, predictor dan antesenden yang memberikan pengaruh timbulnya *dependent variable*. Pada penelitian ini yang digunakan sebagai *independent variable* atau *variable* bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ).

Definisi operasional *variable* merupakan cara mereduksi konsep dari tingkat abstraksi menuju tingkat konkret, diperinci menjadi elemen, bersamaan dengan dengan menjawab pertanyaan yang berhubungan dengan elemen dimensi dari suatu konsep. Berikut ini merupakan beberapa *variable* yang dipakai pada penelitian ini:

Kinerja Karyawan ( Y ). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja atau proses kerja seseorang individu dalam mengerjakan tanggung jawab serta tugas yang dilimpahkan kepadanya agar tujuan bisa tercapai. Menurut Robbins (2013) indikator kinerja karyawan yaitu : 1) kuantitas, 2) kemandirian, 3) efektivitas, 4) ketepatan waktu, 5) kualitas.

Motivasi ( $X_1$ ). Motivasi merupakan suatu dorongan bersifat positif yang berada pada diri seseorang untuk mengerjakan pekerjaan agar tujuan yang di tetapkan bisa tercapai. Menurut Hasibuan (2012) indikator motivasi yaitu : 1) kebutuhan aktualisasi diri, 2) kebutuhan fisik, 3) kebutuhan penghargaan, 4), kebutuhan sosial 5). kebutuhan kesehatan dan keselamatan.

Pelatihan ( $X_2$ ). Pelatihan merupakan suatu cara untuk mempelajari atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2013) indikator pelatihan yaitu : 1) tujuan pelatihan, 2) jenis pelatihan, 3) materi pelatihan, 3) waktu, 4) metode dipakai.

Lingkungan Kerja ( $X_3$ ). Lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan fisik, sosial serta psikologi dalam suatu tempat kerja yang bisa menimbulkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Wursanto (2011) indikator lingkungan kerja yaitu : 1) hubungan yang harmonis, 2) rasa aman, 3) perlakuan yang baik, 4) suasana kerja.

Pada penelitian ini memakai metode kuantitatif. Berdasarkan Sugiyono (2014), metode kuantitatif merupakan suatu metode yang didasarkan atas filsafat positif serta diterapkan di dalam penelitian populasi serta sampel. Data dikumpulkan melalui instrumen dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan akhir untuk melakukan tindak pengujian terhadap hipotesis.

Teknik penelitian ini menggunakan deskriptif korelasional. Menurut Arikunto (2011) deskriptif korelasional merupakan penelitian yang dilaksanakan supaya bisa diketahui korelasi antarvariabel tanpa dilakukan manipulasi atau perubahan data yang telah tersedia.

Populasi yaitu suatu wilayah generalisasi yang tersusun dari subjek serta objek yang berkarakteristik serta memiliki kualitas atau ciri-ciri khusus yang relevan untuk dijadikan sumber data yang akan dikenakan intervensi penelitian kemudian dilakukan penarikan kesimpulannya. Sumber data berupa populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan industri shuttlecock CV. Putra Jadi sejumlah 40 karyawan. Sedangkan sampel merupakan cakupan kecil dari populasi. Metode pengambilan sampling yang dipakai yaitu metode sampel jenuh secara definisi merupakan teknik penentuan apabila semua elemen dari populasi dipakai sebagai sampel. Menurut pada pendapat tersebut, sehingga sampel pada penelitian ini adalah 40 responden.

Instrumen penelitian merupakan cara penelitian untuk mengumpulkan data yang didapatkan. Instrumen pada penelitian ini memakai kuesioner yang berisi pertanyaan sehingga responden hanya memilih jawaban dengan cara menyuguhkan tanda centang di tiap-tiap kolom yang sudah disiapkan menggunakan skala likert. Pertanyaan yang dijawab oleh kuesioner berjumlah 24 pertanyaan, dengan distribusi pertanyaan sebagai berikut :

**Tabel 1. Distribusi Pertanyaan Instrumen**

Variable	Indikator	Jumlah item
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	2
	2. Kuantitas	2
	3. Ketepatan Waktu	2
Motivasi (X <sub>1</sub> )	1. Kebutuhan Fisik	2
	2. Kebutuhan Keselamatan dan Kesehatan	2
	3. Kebutuhan Sosial	2
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	1. Jenis Pelatihan	2
	2. Tujuan Penelitian	2
	3. Materi Penelitian	2
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	1. Suasana Kerja	2
	2. Rasa Aman	2
	3. Hubungan Yang Harmonis	2
<b>Total</b>		<b>24</b>

Sumber : Data diolah 202

Uji validitas merupakan alat pengukur kevalidan dari suatu kuesioner dengan mensyaratkan taraf signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan uji validitas ini yaitu apabila  $r$  hitung  $\geq r$  tabel sehingga data disebut valid, tapi bila  $r$  hitung  $\leq r$  tabel sehingga data disebut tidak valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variable	Kode Item	Pearson Korelasi	Signifikan	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,39	0,35	Valid
	X1.2	0,41	0,35	Valid
	X1.3	0,36	0,35	Valid
	X1.4	0,39	0,35	Valid
	X1.5	0,64	0,35	Valid
	X1.6	0,76	0,35	Valid
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,37	0,35	Valid
	X2.2	0,35	0,35	Valid
	X2.3	0,42	0,35	Valid
	X2.4	0,46	0,35	Valid
	X2.5	0,46	0,35	Valid
	X2.6	0,37	0,35	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,41	0,35	Valid
	X3.2	0,37	0,35	Valid
	X3.3	0,74	0,35	Valid
	X3.4	0,43	0,35	Valid
	X3.5	0,36	0,35	Valid
	X3.6	0,51	0,35	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,49	0,35	Valid
	Y.2	0,49	0,35	Valid
	Y.3	0,37	0,35	Valid
	Y.4	0,49	0,35	Valid
	Y.5	0,35	0,35	Valid
	Y.6	0,36	0,35	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Tabel 2. Menjelaskan bahwa hasil uji validitas di nyatakan valid karena dari semua item nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel.

Uji reliabilitas adalah alat pengukur suatu kuesioner yang memiliki indikator dari *variable* dengan menggunakan *alpha cronbach*. Jika nilai alpha cronbach menunjukkan hasil di atas 0,6, maka keputusan uji reliabilitas tersebut dinyatakan reliabel.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variable	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0,652	Reliabel
Pelatihan	0,741	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,862	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,790	Reliabel

Sumber : Data di Olah 2021

Tabel 3. Menjelaskan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari semua *variable* lebih dari 0,6 sehingga data disebut reliabel.

Penelitian ini dilaksanakan di industri shuttlecock CV. Putra Jadi yang berlokasi di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Kabupaten Nganjuk. Metode pengumpulan data penelitian ini dengan cara yaitu menyebar studi dokumentasi dan kuesioner. Studi dokumentasi merupakan data yang dipakai peneliti yang dihasilkan dari data primer yang merupakan data yang didapat secara langsung dari responden ditempat penelitian dan data sekunder yang adalah data yang didapatkan dari berbagai jurnal, situs internet dan buku sebagai pendukung pada penelitian ini.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam sebuah hipotesis bisa di jelaskan bahwa diperlukan menguji asumsi, yang permodelannya di pakai memakai analisis regresi linier berganda sehingga penelitian ini terlebih dulu dilaksanakan pengujian dengan uji asumsi klasik agar data tersebut apakah sudah memenuhi persyaratan.

Uji asumsi klasik yaitu persyaratan statistik yang wajib di penuhi pada analisis regresi linier berganda. Pengujian yang dilaksanakan pada penelitian ini yaitu memakai uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut :

Uji Normalitas merupakan uji yang dilaksanakan dengan tujuan apakah kedua *variable* yaitu *independent variable* dan *dependent* bisa terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini memakai uji *Kolmogorov – Smirnov*. Berikut hasil pengujian memakai uji normalitas apabila didapatkan nilai  $p > 0,05$  hal tersebut bisa diartikan bahwa data residual terdistribusi normal.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kinerja	motivasi	pelatihan	lingkungan kerja
N		40	40	40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	25.23	24.93	25.18	25.50
	Std. Deviation	1.656	1.845	1.662	1.769
Most Extreme Differences	Absolute	.171	.170	.215	.236
	Positive	.135	.167	.135	.123
	Negative	-.171	-.170	-.215	-.236
Test Statistic		.571	.470	.415	.536
Asymp. Sig. (2-tailed)		.425 <sup>c</sup>	.375 <sup>c</sup>	.106 <sup>c</sup>	.089 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah 2021

Uji Multikolinieritas memiliki tujuan untuk menentukan apakah dalam suatu penelitian model regresi adanya korelasi antar *variable* bebas. Pada hasil uji ini bisa terlihat apabila nilai VIF berada pada sekitar angka 1 dan memiliki angka toleransi mendekati 1 sehingga dihasilkan kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian ini tak adanya multikolinieritas. Berikut hasil uji multikolinieritas bisa terlihat nilai VIF senilai 1.420, 1.277, 1.348 dan nilai

toleransi senilai 0.704, 0.815, 0.742, hal ini bisa diartikan bahwa pada model regresi penelitian ini tak adanya multikolinieritas.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas**

Collinearity Statistic	
Tolerance	VIF
.704	1.420
.815	1.227
.742	1.348

Sumber : Data diolah 2021

Uji Heteroskedastisitas merupakan uji yang asumsi yang harus dipenuhi supaya regresi yang dipakai pada penelitian ini tak bias. Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan sebagai pengujian model regresi apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Pada pengujian ini apabila signifikansi > 0,05 sehingga data tak terjadi heteroskedastisitas, tapi bila signifikansi < 0,05 sehingga terdapat heteroskedastisitas. Berikut hasil hasil pengujian memakai uji heteroskedastisitas pada penelitian ini.

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.291	1.331		0.015	.439
	MOTIVASI	.034	.050	.012	0.024	.381
	PELATIHAN	.025	.054	.016	.012	.422
	LINGKUNGAN KERJA	.041	.052	.014	0.011	.431

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah 2021

Analisis Regresi Linier Berganda merupakan suatu metode statistik umum yang dipakai pada penelitian keterkaitan antara *independent variable* dan *dependent variable*. Menurut Ghazali (2011) analisis regresi linier berganda yaitu teknik yang dipakai untuk melakukan analisis hubungan suatu *variable* terikat dengan tiga *variable* bebas. Rumus melakukan pengujian analisis regresi linier berganda adalah  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ . Pada tabel di bawah ini merupakan uji analisis regresi linier berganda.

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.291	1.331		.745	.439		
	MOTIVASI	.264	.060	.382	2.094	.008	.704	1.420
	PELATIHAN	.525	.124	.526	3.812	.002	.815	1.227
	LINGKUNGAN KERJA	.141	.052	.164	2.241	.014	.742	1.348

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah 2021

Tabel 7 bisa disusun persamaan regresi yaitu  $Y = 1.291 + 0,264X_1 + 0,525X_2 + 0,141X_3 + e$ . Persamaan regresi tersebut bisa dijelaskan 1) Constanta (a) senilai 1.291 memperlihatkan besarnya kinerja karyawan. 2) Dari tabel analisis regresi linier berganda didapatkan koefisien regresi *variable* motivasi senilai 0,264 yang memiliki arti

apabila adanya perubahan (penurunan atau peningkatan) *variable* motivasi senilai satu satuan sehingga akan bersamaan dengan perubahan *variable* kinerja karyawan senilai 0,264. 3) Dari tabel analisis regresi linier berganda didapatkan koefisien regresi *variable* pelatihan senilai 0,525 yang memiliki arti apabila adanya perubahan (penurunan atau peningkatan) *variable* pelatihan senilai satu satuan sehingga akan bersamaan dengan perubahan *variable* kinerja karyawan senilai 0,525. 4) Dari tabel analisis regresi linier berganda didapatkan koefisien regresi *variable* lingkungan kerja senilai 0,141 yang 525 yang memiliki arti apabila adanya perubahan (penurunan atau peningkatan) *variable* lingkungan kerja senilai satu satuan sehingga akan bersamaan dengan perubahan *variable* kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi memiliki tujuan sebagai pengukur besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel X kepada variabel Y. Dengan melakukan pengkuadratan terhadap angka korelasi, maka besaran koefisien determinasi dapat diketahui. Nilai koefisien determinasi yaitu antara satu atau nol. Apabila besaran koefisien diketahui sejumlah 0, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel dependen tidak terpengaruh oleh variabel independen. Berikut hasil pengujian memakai uji analisis koefisien determinasi dengan nilai R Square senilai 0,895 hal tersebut memperlihatkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) senilai 89,5% dan sisanya senilai 10,5% dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya yang tidak dibahas pada penelitian ini.

**Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.743 <sup>a</sup>	.895	.836	.906	2.227

a. Predictors : ( constant ), LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, MOTIVASI  
b. Dependent Variable : KINERJA

Sumber : Data diolah 2021

Uji Hipotesis terbagi menjadi dua yaitu uji simultan ( Uji F ) dan uji parsial ( Uji t ). Uji t merupakan suatu uji yang dipakai sebagai pembuktian apakah *independent variable* secara parsial menimbulkan pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap *dependent variable*. Pengambilan keputusan uji t pada penelitian ini yaitu  $H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  atau 5% sedangkan  $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Tabel berikut merupakan hasil pengujian memakai uji parsial ( uji t ).

**Tabel 9. Hasil Uji Parsial ( Uji t )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.291	1.331		.845	.422
	MOTIVASI	.264	.075	.382	2.594	.025
	PELATIHAN	.445	.154	.426	3.312	.013
	LINGKUNGAN KERJA	.141	.052	.164	2.241	.031

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah 2021

Tabel 9 menunjukkan : 1) Menurut hasil pengujian didapatkan nilai *variable* motivasi ( $X_1$ ) senilai 0,025 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 jadi  $H_a$  diterima. Sehingga bisa diartikan bahwa motivasi secara parsial menimbulkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Menurut hasil pengujian didapatkan nilai *variable* pelatihan ( $X_2$ ) senilai 0,013 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 jadi  $H_a$  diterima. Sehingga bisa diartikan bahwa pelatihan secara parsial menimbulkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Menurut hasil pengujian didapatkan nilai *variable* lingkungan kerja ( $X_3$ ) senilai 0,031 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 jadi  $H_a$  diterima. Artinya lingkungan kerja secara parsial menimbulkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F) merupakan suatu uji yang dipakai melakukan pengujian *independent variable* (X) secara simultan apakah menimbulkan pengaruh yang signifikan terhadap *dependent variable* (Y). Pengambilan

keputusan uji simultan pada penelitian ini adalah membandingkan  $F_{tabel}$  dengan  $F_{hitung}$ . Berikut hasil uji simultan (Uji F).

**Tabel 10. Hasil Uji Simultan ( Uji F )**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231.554	3	65.518	85.020	.002 <sup>b</sup>
	Residual	25.421	36	.795		
	Total	256.975	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data diolah 2021

Tabel 10 bisa dijelaskan bahwa dengan nilai  $\alpha = 0,05$  dan didapatkan nilai sig F senilai 0,002 lebih kecil dari 0,05. Artinya motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan menimbulkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.** Menurut hasil uji yang sudah dilaksanakan memakai analisis regresi linier berganda, didapatkan t hitung senilai 2.094 atau nilai signifikansi senilai 0,008 lebih kecil dari 0,05, sehingga bisa disimpulkan bahwa motivasi dapat menimbulkan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yaitu suatu dorongan yang bersumber dari luar ataupun dalam diri seseorang yang menimbulkan semangat untuk mengerjakan tanggung jawabnya mencapai tujuan. Besarnya pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan tak adanya motivasi perusahaan nantinya sukar dalam pencapaian tujuan ataupun target yang sudah ditetapkan. Seorang karyawan yang termotivasi nantinya memiliki performa tinggi dan kepuasan kerja, serta memiliki rasa ingin yang kuat untuk berhasil. Menurut Hasibuan (2012) motivasi adalah perilaku yang menginspirasi seseorang untuk berkontribusi secara efektif untuk mendapatkan kepuasan.

**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.** Menurut hasil uji yang sudah dilaksanakan memakai analisis regresi linier berganda, didapatkan t hitung senilai 3.812 atau nilai signifikansi senilai 0,002 lebih kecil dari 0,05 bisa disimpulkan bahwa pelatihan menimbulkan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian secara sistematis dan terorganisasi dalam jangka pendek untuk mencapai tujuan. Pelatihan sangat penting untuk mengembangkan SDM, pelatihan bisa memberikan wawasan serta pengetahuan yang lebih luas sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2013) pelatihan adalah orientasi yang bisa membantu karyawan untuk mengerjakan tugasnya agar berhasil sesuai dengan keahlian dan kemampuannya.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.** Menurut hasil uji yang sudah dilaksanakan memakai analisis regresi linier berganda, didapatkan t hitung senilai 2.241 atau signifikansi senilai 0,014 lebih kecil dari 0,05 bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja menimbulkan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan keadaan fisik, sosial dan psikologi dalam suatu perusahaan maupun instansi yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan fasilitas penunjang berupa disuguhkannya sebuah lingkungan kerja yang seimbang dan kondusif memincu peningkatan optimalisasi pencapaian karyawan. Jika lingkungan kerja kondusif sehingga performa yang dihasilkan meningkat karena karyawan merasa aman dan nyaman sehingga karyawan semangat untuk bekerja. Menurut Nuraini (2013) lingkungan kerja yang mampu menyuguhkan assurance atau jaminan rasa aman kepada karyawan dapat memengaruhi kepuasan karyawan, sehingga menimbulkan adanya peningkatan optimalisasi kinerja yang maksimal.

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.** Menurut hasil uji yang sudah dilaksanakan memakai uji F dihasilkan F hitung senilai 15.020 dengan nilai signifikansi bernilai 0,002 lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulan yang dihasilkan adalah bahwa pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi secara bersamaan menimbulkan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal sehingga diperlukan motivasi, memberikan pelatihan dan lingkungan kerja yang kondusif

karena setiap karyawan yang bekerja memiliki latar belakang yang berbeda seperti pendidikan, status sosial ekonomi yang akhirnya akan bekerja pada satu lingkungan kerja yang sama. Perusahaan tentunya melaksanakan berbagai upaya performa kinerja karyawannya mengalami peningkatan, dengan tujuan supaya produktifitas kerja perusahaan mengalami peningkatan. Dengan adanya pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sudarmanto (2015) kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan semangat bekerja sama.

## KESIMPULAN

Menurut hasil penjelasan dan uraian pada analisis data yang telah dilaksanakan didapatkan kesimpulan seperti berikut :

Terdapat pengaruh secara signifikan dan parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan industri shuttlecock CV. Putra Jadi di Nganjuk. Hal ini dibuktikan dari tabel koefisien uji t menunjukkan *variable* motivasi diketahui bahwa dengan nilai  $\alpha = 0,05$  dan dihasilkan nilai sig senilai 0,025 lebih kecil dari 0,05.

Adanya pengaruh secara signifikan dan parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan industri shuttlecock CV. Putra Jadi di Nganjuk. Hal ini dibuktikan dari tabel koefisien uji t menunjukkan *variable* pelatihan diketahui bahwa dengan nilai  $\alpha = 0,05$  dan dihasilkan nilai sig senilai 0,013 lebih kecil dari 0,05.

Adanya pengaruh secara signifikan dan parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan industri shuttlecock CV. Putra Jadi di Nganjuk. Hal ini dibuktikan dari tabel koefisien uji t menunjukkan *variable* lingkungan kerja diketahui bahwa dengan nilai  $\alpha = 0,05$  dan dihasilkan nilai sig senilai 0,031 lebih kecil dari 0,05.

Adanya pengaruh secara signifikan dan simultan antara lingkungan kerja, pelatihan serta motivasi terhadap kinerja karyawan industri shuttlecock CV. Putra Jadi di Nganjuk. Dengan begitu akan menciptakan suatu kinerja karyawan yang baik. Hal ini dibuktikan dari tabel uji F menunjukkan bahwa dengan nilai  $\alpha = 0,05$  dan didapatkan nilai sig senilai 0,002 lebih kecil dari 0,05.

Untuk industri shuttlecock CV. Putra Jadi. Diharapkan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi tingkat lingkungan kerja agar menciptakan kinerja yang baik dan sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan yang lebih rutin lagi dengan harapan agar meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama; 2014.
- [2] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya; 2013.
- [3] Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta; 2011.
- [4] Hasibuan, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara; 2012.
- [5] Imam Ghozali. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Ke-tiga. Semarang: Badan Penerbit Universkitas Diponegoro; 2011.
- [6] Nuraini, T. *Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam; 2013.
- [7] Robbins. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat; 2013.
- [8] Saleleng, M. and Soegoto, A. S. 'Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian Kabupaten Sorong Selatan', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2015; 3(3).
- [9] Shella, S. et al. 'Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Growth Asia', *Wahana Inovasi: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UISU* 2019; 8(1).
- [10] Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara; 2015.
- [11] Sudarmanto. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar; 2015.
- [12] Sugiyono. *Statistika Penelitian*. Bandung: Alfabeta; 2014.
- [13] Tobing, L. L., Nugroho, E. S. and Solehudin, S. 'Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan pada Level Operator Di PT. Subang Autocomp Indonesia', *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia* 2021; 6(1), pp. 274–287.

- 
- [14] Vaithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Ke-5. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada; 2013.
- [15] Widodo. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar ; 2015.
- [16] Wursanto. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset ; 2011.