

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

INFLUENCE OF TRAINING, MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Putri Aldina Rahmawati¹⁾, Samsuri²⁾, Ismartaya³⁾

^{1;2;3} Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda

Corresponding Author: samsuri@unida.ac.id

ABSTRACT

The aim of the research is to find analysis and influence between training, motivation, work environment and performance and can be used as a reference for further research. The chosen method is multiple linear regression analysis. The total sample of the entire work is 49 people. The results of the study simultaneously all variables affect employee performance. Partially, training and environmental variables have an effect on employee performance, while motivational variables have no effect on employee performance. Motivational training and work environment each have an important role in improving employee performance.

Keywords: Training, Motivation, Work Environment and Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian menemukan menganalisis dan pengaruh antara pelatihan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja dan dapat dijadikan referensi pada penelitian selanjutnya. Metode yang dipilih analisis regresi linear berganda. Jumlah sampel seluruh karyawan yang berjumlah 49 orang. Hasil penelitian secara simultan seluruh variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel pelatihan dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan motivasi dan lingkungan kerja masing-masing memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan; Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Menurut (Kasmir, 2019) kinerja dipahami sebagai hasil kualitatif dan kuantitatif seseorang saat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang disepakati.

Menurut (Kasmir, 2019) faktor kinerja yaitu: kemampuan dan keahlian; Informasi; Pendidikan; pelatihan; Kepribadian; Motivasi; Dewan direksi; gaya manajemen;

budaya perusahaan; kepuasan kerja; Lingkungan kerja; kesetiaan dan; Komitmen.

Faktor kinerja salah satunya pelatihan menurut (Harini, 2017) sebuah kegiatan yang mengembangkan keterampilan pegawai agar dapat bekerja dengan sesuai Tujuan Pelatihan diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta memperkuat sikap karyawan

Selain pelatihan yaitu motivasi menurut (Harini, 2017) merupakan cara mengarahkan daya dan kemampuan karyawan dengan bekerja sama secara produktif dan berhasil saat mencapai tujuan yang telah disepakati. Adapun lingkungan kerja menurut (Sarwono, 2019) yaitu sesuatu yang dapat menjadi dampak terhadap prestasi kerja dan merubah suasana menjadi lebih baik saat bekerja apabila iklim ruangan baik, maka dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

Penelitian ini dilaksanakan di JG Bogor yang merupakan *dealer* resmi Yamaha

yang berada di JL. Siliwangi, No.42, Rt.01/01, Batutulis, Kec. Bogor Selatan, Kota Bogor. Pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan akan memiliki peranan penting agar karyawan memiliki komitmen yang tinggi dalam mengembangkan perusahaan dimasa depan. Ketika kinerja karyawan baik dapat meningkatkan profit perusahaan, citra perusahaan yang baik, dan tentunya prestasi kerja karyawan meningkat. Sebaliknya jika kinerja karyawan menurun akan berakibat buruk pula pada perusahaan. Berikut ini Tabel 1 data penjualan 2021.

Tabel 1 Data Penjualan Yamaha JG Bogor 2021

No	Bulan	Target Pendapatan	Realisasi Pendapatan	ketercapaian Target	Keterangan
1	Januari	100	82	82%	Tidak Tercapai
2	Februari	100	86	86%	Tidak Tercapai
3	Maret	100	98	98%	Tidak Tercapai
4	April	105	109	104%	Tercapai
5	Mei	110	114	104%	Tercapai
6	Juni	120	146	122%	Tercapai
7	Juli	120	94	78%	Tidak Tercapai
8	Agustus	120	117	98%	Tidak Tercapai
9	September	120	128	107%	Tercapai
10	Oktober	120	115	96%	Tidak Tercapai
11	November	120	110	92%	Tidak Tercapai
12	Desember	120	125	104%	Tercapai
Rata-Rata		113	110	97%	Tidak Tercapai

Sumber: Yamaha JG Bogor, 2022

Berdasarkan Tabel 1 permasalahan terjadi saat penjualan tahun 2021 tidak mencapai target. Sebagai salah satu perusahaan retail terbesar di Bogor, maka sangat penting pegawainnya memiliki tingkat kinerja yang tinggi guna memberikan kesan yang baik dari pelanggannya, salah satu keunggulan dalam pelayanan termasuk keramahan atau *attitude* yang baik dan memadai dan suasana tempat yang memberikan kenyamanan. Ketidak tercapainya penjualan pada Tabel 1 diduga oleh pelatihan, motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan yang berimbas pada ketercapaian penjualan, untuk itu dilakukan pra survey.

Pelaksanaan pelatihan di Yamaha JG Bogor dilakukan sebagai penilaian kebutuhan perusahaan agar kinerja karyawan lebih optimal. Pelatihan yang ada di Yamaha JG Bogor dilakukan sesuai jadwal yang telah ditentukan akan tetapi tidak terealisasikan dengan baik, sehingga kemampuan karyawan rendah dan terjadinya penurunan kinerja.

Hasil penyebaran kuisioner yang dituju kepada karyawan mengenai pelatihan menyatakan bahwa pelaksanaan pelatihan di Yamaha JG Bogor belum dijalankan dengan baik. Contohnya pada materi yang disampaikan saat pelatihan sulit dipahami oleh karyawan, menurunnya motivasi yang

dirasakan beberapa karyawan seperti ketepatan waktu datang ke kantor dan absensi dari banyaknya jumlah karyawan masih ada yang terlambat berangkat kerja dan jumlah

absensi yang tidak sedikit akibatnya produktifitas kinerja dapat menurun dan kurangnya motivasi akan menghambat kinerja serta tugas yang diberikan.

Tabel 2 Data Absensi karyawan Yamaha JG Bogor tahun 2021

No	Bulan	Total Karyawan	Hari kerja Per Bulan	Total Kehadiran Seharusnya	Absensi karyawan	Persentase Ketidakhadiran
1	Januari	43	25	1075	27	2,5%
2	Februari	43	23	989	29	2,9%
3	Maret	42	26	1092	30	2,7%
4	April	44	25	1100	50	4,5%
5	Mei	43	21	903	45	4,9%
6	Juni	44	25	1100	55	5,0%
7	Juli	44	25	1100	59	5,3%
8	Agustus	45	24	1080	65	6,0%
9	September	45	26	1170	50	4,2%
10	Oktober	46	24	1104	45	4,0%
11	November	46	26	1196	35	2,9%
12	Desember	46	27	1242	50	4,0%
	Rata-Rata	44	24	1095	45	4,1%

Sumber: Yamaha JG Bogor, 2022

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan Yamaha JG Bogor termasuk kategori tinggi karena melebihi batas toleransi yang ditetapkan perusahaan sebesar 3%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi karyawan Yamaha JG Bogor dalam bekerja masih rendah

Hasil penyebaran kuisioner yang dituju kepada karyawan mengenai motivasi di Yamaha JG Bogor menyatakan bahwa tunjangan dan bonus yang diberikan oleh Yamaha JG Bogor, belum sesuai dengan harapan dan kinerja yang mereka lakukan.

Akibatnya terjadi penurunan kinerja karena kurang termotivasi nya karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Selain itu terdapat hasil *Pra survey* lingkungan non fisik yaitu standar operasional prosedur di Yamaha JG Bogor belum dijalankan dengan baik. Fasilitas juga dikatakan belum memadai dengan papan tulis, kipas angin, penghapus papan tulis, sapu, pembersih lantai sering kali hilang. Sementara konflik karyawan di Yamaha JG Bogor juga sering terjadi.

Fenomena yang terjadi saat ini pada Yamaha JG Bogor adalah menurunnya kinerja karyawan misalnya tingkat pelayanan yang diberikan untuk konsumen belum sesuai dengan ekspektasi atau harapan konsumen. Kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja tentu saja dapat menurunkan kinerja mereka dan faktor sarana dan pra-sarana tentunya kurang memenuhi kebutuhan karyawan, kondisi lingkungan fisik dan fasilitas yang ada di Yamaha JG Bogor sudah cukup baik namun hampir sebagian karyawan merasa fasilitas karyawan yang ada di Yamaha JG Bogor kurang baik, sehingga dapat memperlambat mereka bekerja. *Pra survey* lingkungan fisik di Yamaha JG Bogor bahwa kondisi lingkungan fisik dan non fisik berperan terhadap kinerja karyawan Yamaha JG Bogor

MATERI DAN METODE Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut (Harini, 2017) HRM adalah pendekatan strategis untuk mengelola organisasi di mana karyawan, secara individu atau kelompok, merupakan aset perusahaan

Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2019) kinerja dipahami disepakati. Berdasarkan pengertian tersebut, indikator kinerja yaitu kuantitas; kualitas; Ketepatan Waktu dan; Efektifitas.

Pelatihan

Menurut (Harini, 2017) pelatihan merupakan proses peningkatan ketrampilan karyawan untuk melaksanakan tugas yang sesuai dengan tujuan. Adanya pelatihan untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan membangun sikap karyawan. Berdasarkan pengertian tersebut, indikator pelatihan yaitu: instuktur; peserta; materi dan; metode

Motivasi

Menurut (Harini, 2017) merupakan cara mengarahkan daya dan kemampuan karyawan dengan bekerja sama secara produktif dan berhasil saat mencapai tujuan yang telah disepakati. Berdasarkan pengertian tersebut, indikator motivasi yaitu motif; harapan dan; insentif

Lingkungan Kerja

Menurut (Sarwono, 2019) yaitu sesuatu yang dapat menjadi dampak terhadap prestasi kerja dan merubah suasana menjadi lebih baik saat bekerja apabila iklim ruangan baik, maka dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan pengertian tersebut, indikator lingkungan kerja yaitu penerangan; suhu udara; warna ruangan; spasial ruang kerja; hubungan kerja dan; suasana kerja

Metode Penelitian

Pendekatan deskriptif verifikatif menjadi metode yang digunakan.

Sampel dan Teknik Sampel

Sampe pada penelitian ini 49 karyawan dengan memilih teknik *nonprobability sampling*.

Metode Analisa Data

Metode penelitian ini analisis regresi linier berganda dan dibantu software SPSS dalam menganalisis antar variabel dengan menggunakan uji regresi linier berganda.

sebagai hasil kualitatif dan kuantitatif seseorang saat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang

Metode Pengujian Instrumen

Uji Validas

1. Hasil uji validas item pelatihan memiliki 8 item pernyataan dan ke-8 dengan nilai $r_{hitung} \geq 0,3$ nilai tertinggi 0,865 dan terendah 0,334 sehingga item pelatihan dinyatakan valid.
2. Hasil uji validas item motivasi memiliki 6 item pernyataan dan ke-6 item dengan nilai $r_{hitung} \geq 0,3$ nilai tertinggi 0,511 dan terendah 0,334 sehingga item motivasi dinyatakan valid.
3. Hasil uji validas item lingkungan kerja memiliki 12 item dengan nilai $r_{hitung} \geq 0,3$ nilai tertinggi 0,552 terendah 0,386 sehingga item lingkungan kerja dinyatakan valid
4. Hasil uji validas item kinerja memiliki 8 item pernyataan dan ke-8 item dengan nilai $r_{hitung} \geq 0,3$ nilai tertinggi 0,623 dan nilai terendah 0,321 sehingga item kinerja dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas seluruh variabel memperoleh nilai lebih dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas memperoleh nilai sig 0,200 sehingga dinyatakan berdistribusi normal.
2. Uji multikolinieritas memperoleh nilai VIF < 5 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,5 menunjukkan ada masalah multikolonieritas.
3. Uji Heteroskedastisitas menggunakan Grafik Scatterplot dengan hasil tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil dan Pembahasan

Tanggapan Karyawan Terhadap Kinerja

Rata-rata tanggapan karyawan terhadap kinerja dinilai tinggi. Nilai tertinggi pada indikator efektivitas dan nilai terendah pada kualitas kerja.

Tanggapan Karyawan Variabel Pelatihan
Rata-rata tanggapan karyawan terhadap pelatihan dinilai cukup. Nilai tertinggi pada indikator materi dan nilai terendah pada indikator instruktur.

Tanggapan Karyawan Variabel Motivasi
Rata-rata tanggapan karyawan terhadap motivasi dinilai tinggi. Nilai tertinggi pada indikator harapan dan nilai terendah pada indikator insentif.

Tanggapan Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja

Rata-rata penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja termasuk baik. Nilai tertinggi pada indikator warna ruangan dan nilai terendah pada indikator penerangan

Pembahasan Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun tabel 3 mengenai pengujian regresi linear berganda dengan spss.

Tabel 3 Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,827	3,324		1,452	,153
Pelatihan(X1)	,141	,072	,261	2,282	,027
Motivasi(X2)	,119	,063	,203	1,904	,063
Lingkungan_Kerja(X3)	,343	,069	,575	4,973	,000

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 3 berikut dengan model Tafsiran:

$$y = 4.827 + 0.131x_1 + 0,119x_2 + 0,343x_3 +$$

X₁ sebesar 0.131 artinya semakin baik pelatihan maka semakin baik kinerjanya

X₂ dengan nilai 0.119 artinya motivasi semakin meningkat maka akan meningkatkan kinerja dan

X₃ dengan nilai 0,343 artinya baiknya lingkungan kerja maka semakin baik kinerjanya.

Korelasi Berganda

Tabel 4 Pengujian Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,711 ^a	,505	,472

Sumber: Data Primer, 2022

Diketahui Tabel 4 dengan hasil R 0,711 artinya memiliki hubungan kuat dan semakin baik kegiatan pelatihan, meningkatnya motivasi karyawan dan semakin baik lingkungan kerja membuat semakin baik kinerjanya.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 8 nilai R² yaitu 0,505 artinya 50,5% pengaruh dari varabel pada penelitian ini terhadap kinerja.

Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)
Dibawah merupakan hasil pengujian uji F

Tabel 5 Pengujian Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127,822	3	42,607	15,304	,000 ^b
	Residual	125,280	45	2,784		
	Total	253,102	48			

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 F_{hitung} yang diperoleh sebesar 15,304 dan nilai F_{tabel} sebesar 0,05 yaitu 2,76 artinya ($15,30 > 2,76$) dan memiliki hasil signifikan $0,000 < 0,05$ artinya berpengaruh secara simultan

Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Berikut pengujian hasil pengujian dengan bantuan SPSS.

Tabel 6 Pengujian Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1(Constant)	4,827	3,324		1,452	,153
Pelatihan(X1)	,141	,062	,261	2,282	,027
Motivasi(X2)	,119	,063	,203	1,904	,063
Lingkungan Kerja(X3)	,343	,069	,575	4,973	,000

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan t tabel pada penelitian ini yaitu sebesar 2.014. Berdasarkan Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pelatihan (X_1) dengan nilai $2.282 > 2.014$ dan nilai signifikansi sebesar 0,027. Maka pelatihan berpengaruh secara parsial.
- b. Motivasi (X_2) dengan nilai $1.904 < 2.014$ dan nilai signifikan sebesar 0,063. Maka motivasi tidak berpengaruh secara parsial.
- c. Lingkungan Kerja (X_3) dengan nilai $4.973 > 2.014$ dan nilai signifikan sebesar 0,027. Maka lingkungan kerja berpengaruh secara parsial.

SIMPULAN DAN SARAN

Pengambilan kesimpulan dan saran pada penelitian ini adalah.

1. Secara parsial pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yamaha JG Bogor artinya pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap naik turunnya kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Yamaha JG Bogor. artinya naik turun kinerja karyawan tidak ada hubungan secara signifikan terhadap motivasi.

2. Secara simultan seluruh variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yamaha JG Bogor

Adapun yang harus diperhatikan oleh Yamaha JG Bogor. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui kualitas kerja yaitu meningkatkan kinerja agar karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan. Serta pelaksanaan pelatihan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan instruktur atau pemateri yang berkompensi, meningkatkan lingkungan kerja pada penerangan dengan memperbaiki pencahayaan agar tidak mengganggu karyawan saat bekerja.

UCAPAN TERIMKASIH

Ucapan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

Habibi. 2018. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Di PT Kereta Api Indonesia(PERSERO) Divisi Regional III Palembang.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53 (9): 1689–99.
- Harini, Sri. 2017. *MSDM Sebuah Pendekatan Peningkatan Komitmen Organisasi*. Cetakan ke. Tangerang Selatan: pustaka pedia.
- Harini, Sudarijati dan Muhamad Andri Yani, 2019, "Occupational Health Safety and Physical Work Enviroment Conditions on Employee Performance", *Indonesa Journal of Sosial Research (IJSR)* Vol 1 No 1 2019
- Ismartaya, 2021, "Pengaruh Motivasi, Stress dan Lingkungan Belajar Islami Terhadap Prestasi Belajar Dengan Lingkungan Belajar Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Terbaru Islamic And Finance*, Volume 4 Nomer 1 2021
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Laoli, Yosefa Septina, and Maha Putra. 2021. “Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Smartphone Oppo,” no. 1.
- Leblebinci, D. 2018. “Inpact Of Work Place Quality On Employee’s Productivity.” *Journal Of Bussines And Management*, no. Case Study Of A Bank in Turkey.
- Olivia Theodora. 2015. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang.” *Agora* 3 (Pengaruh Motivasi): 2
- Onsardi, Onsardi, and Sinta Herlini Putri. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” <https://doi.org/10.31219/osf.io/tfbve>.
- Putra, Indra Putra, Wayan Sitiari, and I Made Sara. 2017. “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar.” *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 4 (2): 89–100. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.308.89>.
- Reguning, Novia Dwi. 2017. “Pelaksanaan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta Periode 2010-2011.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 3 (1): 12–18.
- Samsudin, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sarwono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV IRDH.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018a. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2018b. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pembangunan Sumber Daya Pembangunan*. Yogyakarta: Putaka Belajar.