

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA SDM DI PT. XX GRESIK

Devinta Dea Galuh Larasati ¹

Anita Kartika Sari ²

Tri Wahjoedi ³

Leonard Adrie Manafe ⁴

STIE Mahardhika Surabaya

devintagaluhlaras@gmail.com

anitakartikasari2019@gmail.com

tri.wahjoedi@stiemahardhika.ac.id

leonard.adrie@stiemahardhika.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui dan menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja SDM di PT XX Gresik. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini ialah metode sampling jenuh. Metode tersebut digunakan karena jumlah populasi yang digunakan peneliti relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah karyawan tetap departemen greeding pada PT XX Gresik khususnya plan 1 dengan jumlah 50 karyawan. Data yang digunakan ialah data primer dan data sekunder. Sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode analisis regresi linear berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja SDM PT XX Gresik. Sedangkan secara parsial variabel lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja SDM PT XX Gresik dan untuk variabel budaya organisasi serta motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM PT XX Gresik.

Kata kunci : lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan, motivasi, dan kinerja SDM.

PENDAHULUAN

Pada suatu perusahaan, sumber daya manusia menjadi komponen terpenting di dalamnya. Kemampuan sebuah perusahaan untuk dapat berkembang serta bersaing juga melihat sumber daya manusianya. Sebuah perusahaan dituntut dapat mempergunakan sumber dayanya dengan baik, sehingga mampu menjalankan pekerjaan di rencana yang telah disusun serta mempunyai arah guna perkembangan perusahaan

tersebut. Berhasilnya operasional perusahaan sangat di tentukan oleh ketersediaannya sumber daya manusia bermutu serta berkompeten di dalam bidangnya. Dengan adanya dorongan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten, pastinya di harapkan dapat berkontribusi menjadi pembuat rencana, orang yang melaksanakan dan memantau seluruh tugas-tugas kerja yang terdapat di perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, supaya perusahaan tersebut bisa tumbuh serta bersaing dengan maksimal, maka menjaga ikatan yang sejalan dan berkelanjutan dengan para sumber daya manusia lainnya sangatlah penting. (Muhammad Hadi Munawar, 2019).

Manajemen sumber daya manusia adalah cara untuk menaikkan mutu sumber daya manusia. Dengan melakukan perbaikan pada hal tersebut, maka sebuah perusahaan dapat meningkatkan pula kinerja kerja serta daya hasil kerja dari perusahaan tersebut. Dengan demikian perusahaan tersebut mampu mewujudkan sumber daya manusia yang mempunyai disiplin serta kinerja kerja yang tinggi. Dalam hal ini sangat di perlukan pula peran penting dari seorang pimpinan perusahaan tersebut. Dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusianya di perlukan pula analisis pada hal-hal yang dapat memberi pengaruh dengan tetap berfokus pada keperluan dari para sumber daya manusianya itu sendiri, salah satunya ialah dapat di terapkannya lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan serta motivasi yang mampu mendukung serta memadai para sumber daya manusianya di perusahaan tersebut, sehingga sumber daya manusia tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugas kerja yang telah di susun serta terarah dengan baik dari perusahaan. (Kevin Arasy Ramadhan, 2018).

Kinerja memiliki arti penting bagi sumber daya manusia, adanya penilaian kinerja dalam sebuah perusahaan artinya sumber daya manusianya mendapat perhatian dari pimpinan. Di samping itu, mampu menambah gairah kerja para sumber daya manusianya, karena dengan adanya penilaian kinerja dari perusahaan memungkinkan para sumber daya manusianya yang berprestasi dapat di promosikan untuk dapat naik jabatan, kemudian di kembangkan serta di beri penghargaan atas prestasi atau hasil kerjanya. Sebaliknya pula, untuk sumber daya manusia yang belum berprestasi mungkin akan termotivasi supaya dapat berprestasi pula, sehingga tujuan perusahaan bisa terwujud sesuai yang di harapkan. Kinerja merupakan tingkat pengukuran terhadap para karyawan yang mampu mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien serta efektif (Gibson, 2015). Dengan demikian, para sumber daya manusia yang mampu memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan standart kerja perusahaan, maka sumber daya manusia tersebut bisa dianggap mempunyai tingkat kinerja kerja yang benar.

Beberapa faktor penting yang mampu mempengaruhi kinerja sumber daya manusia ialah adanya lingkungan kerja yang nyaman, budaya organisasi yang sesuai, pelatihan kerja serta motivasi dalam bekerja. Dengan lingkungan yang nyaman, maka seorang pekerja akan bersemangat, sehingga sanggup menciptakan dan memberikan ide-ide yang baru sehingga perusahaan tersebut dapat terus berkembang. Lingkungan kerja adalah pengaturan dimana pekerja mengerjakan tugas sehari-hari mereka (Siagian, 2014). Selain lingkungan, budaya organisasi juga perlu ada di sebuah perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi, maka seorang karyawan akan melaksanakan semua tugas-tugas kerja sesuai kebiasaan setiap harinya. Budaya organisasi yaitu pendapat, perilaku, dan nilai yang dianut secara umum, berasal dari dalam perusahaan, atau lebih sederhananya, budaya yakni cara individu berperilaku dalam lingkungan tertentu (Sedarmayanti, 2014: 75).

Tak hanya itu, pelatihan juga di perlukan oleh sumber daya manusia di perusahaan. Dengan adanya pelatihan, maka wawasan serta pengalaman pekerja bertambah, sehingga bisa melakukan pekerjaan dengan lebih optimal lagi. Pelatihan adalah proses pendidikan singkat yang menggunakan metode terarah dan terencana bagi pekerja non-manajemen guna memperoleh keahlian dan informasi non-teknis untuk alasan tertentu (Mangkunegara, 2013). Selain tiga faktor diatas terdapat pula aspek yang sangat diperlukan dalam perusahaan yakni adanya motivasi. Karena dengan adanya motivasi, motivasi tersebut mampu mengarahkan serta mendorong karyawan guna melaksanakan pekerjaan dengan tingkat kinerja yang optimal, sesuai ekspektasi perusahaan.

Motivasi yaitu dasar keberhasilan perusahaan dalam rangka menopang operasional kerja di perusahaan dengan memberikan landasan yang kokoh untuk kelangsungan hidup (Pamela dan Oloko, 2015). Motivasi sendiri berarti membimbing dan mengarahkan seseorang dengan cara di beri imbalan supaya karyawan terinspirasi serta tertarik guna bekerja dengan cara yang di kehendaki. Dari ke empat faktor terpenting diatas, perusahaan berharap para karyawannya mampu bekerja dengan benar, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang maksimal pula guna berkembangnya perusahaan. Di zaman kita saat ini, ketika perusahaan membutuhkan demokrasi pada saat melaksanakan pekerjaan dan tingkat motivasi karyawan yang tinggi, empat kriteria yang tercantum di atas sangat penting. Kemungkinan hasil dari lingkungan kerja yang tidak baik, budaya organisasi, pelatihan serta motivasi termasuk penurunan kinerja karyawan, yang akan mempengaruhi negatif untuk keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Muhammad Hadi Munawar, 2019).

Dalam manajemen sumber daya manusia sebuah perusahaan tentunya pasti akan mengalami masalah atau hambatan di dalamnya. Mengapa demikian, sebab sebuah perusahaan besar tentu tidak hanya merekrut sumber daya manusia dari dalam negeri saja pasti sebuah perusahaan besar tersebut merekrut pula beberapa sumber daya manusia dari luar negeri. Dengan demikian perusahaan tersebut dapat mengembangkan serta bersaing di kancah pasar penjualan nasional atau bahkan internasional, sehingga mampu menghasilkan output yang telah di cita-citakan oleh perusahaan tersebut. Sebut saja masalah atau hambatan manajemen sumber daya manusia ialah masalah kebudayaan. Masalah kebudayaan ini merupakan tantangan terbesar bagi sumber daya manusia khususnya secara global di perusahaan besar.

PT. XX adalah salah satu perusahaan terbesar di Gresik. Terletak di Desa Bambe, Kecamatan Driyorejo, Gresik-Jawa Timur. PT. XX merupakan pembuat keramik dinding dan lantai ternama. Perusahaan ini berkecimpung pada bisnis selama lebih dari tiga dekade, memberi PT XX Gresik banyak pengetahuan dalam produksi ubin keramik dari semua ukuran dan gaya dengan menggunakan teknologi paling maju dan terkini dari Italia. Tidak disangka produk genteng keramik PT. XX Gresik telah naik ke puncak pasar Indonesia dan negara-negara Asia Tenggara, yakni Malaysia, Filipina, Singapura, dan Brunei Darussalam, serta yang berasal dari kawasan Asia Selatan, Pasifik, dan Timur karena komitmen perusahaan terhadap kualitas, penciptaan serta pengembangan produk yang berkelanjutan, sistem kontrol yang baik di setiap langkah, dan tingkat kepuasan pelanggan.

Dari yang diamati, peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah yang terjadi di PT. XX Gresik. Masalah yang ditemukan ialah kinerja sumber daya manusia yang

belum maksimal dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini terjadi karena beberapa faktor yakni lingkungan kerja yang harus ditingkatkan kembali, budaya organisasi saat bekerja (mengobrol) harus dikurangi, kurangnya pelatihan pada karyawan dan motivasi yang masih kurang dalam bekerja dari para pekerja. Hal tersebut bisa dilihat dari kinerja sumber daya manusia yang memburuk, dimana masih terdapat beberapa karyawan yang kadang masih mempergunakan jam bekerja untuk melakukan hal atau aktivitas di luar pekerjaan. Dengan memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan kegiatan lain seperti mengobrol dengan karyawan lainnya terkadang menimbulkan masalah sedikit sehingga berujung pada hasil output ubin yang di keluarkan seperti cetaknya kurang pas maupun ukuran ubin yang kadang lebih atau bahkan kurang dari ukuran yang aslinya.

Adapun masalah yang menyangkut motivasi kerja yakni beberapa karyawan bekerja cukup lambat karena melihat begitu banyak pekerjaan yang di hadapinya dengan menggunakan teknologi yang modern. Dengan adanya teknologi tersebut para karyawan sedikit diringankan karena semua sudah berjalan sesuai prosedur serta secara otomatis, sehingga timbul sedikit rasa kurang bersemangat. Selain itu, dengan adanya teknologi modern karyawan tingkat bawah merasa semua itu mudah, padahal jika di telusuri teknologi tersebut cukup sulit dan harus memerlukan pelatihan. Namun sayang pada PT. XX Gresik pelatihan dilakukan hanya untuk jabatan-jabatan tertentu misalnya seperti manager operasional dalam mengolah, memanfaatkan dan menciptakan suatu mesin baru. Sedangkan masalah yang menyangkut lingkungan kerja yakni kurangnya sirkulasi udara dan beberapa penerangan ditempat kerja yang belum memadai. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik melaksanakan penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja SDM di PT. XX Gresik.”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari peralatan serta bahan umum yang ditemui, lingkungan sekitar tempat bekerja, praktek kerjanya dan pengaturan kerja individu serta tim (Sedarmayanti, 2017: 21). Secara umum, lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di sekeliling karyawan, meliputi teknik, pengaturan serta seluruhnya yang relevan dengan pekerjaannya sehari-hari.

2. Budaya Organisasi

Pandangan pekerja serta cara persepsi tersebut menghasilkan alur rasa yakin, nilai, dan harapan membentuk budaya organisasi (Ivancevich dkk dalam Emron Edison Yohani Anwar Imas Komariyah, 2018: 118). Secara umum, budaya organisasi merupakan nilai-nilai, norma-norma serta keyakinan-keyakinan yang dipunyai seseorang dimana nilai tersebut muncul saat berada di satu wadah guna melakukan sesuatu pada wadah tersebut..

3. Pelatihan

Pelatihan yaitu pendidikan singkat yang menerapkan metode terstruktur bagi personel non-manajemen untuk memperoleh ilmu serta kemampuan teknis untuk alasan terbatas (Mangkunegara, 2013). Secara umum, pelatihan merupakan suatu proses

atau upaya yang diberikan kepada perusahaan terhadap para karyawannya guna meningkatkan kemampuan serta keterampilannya sehingga dapat lebih efektif dan efisien dalam bekerja.

4. Motivasi

Motivasi yaitu keadaan yang memungkinkan pekerja mewujudkan tujuan dan cita-citanya (Mangkunegara, 2017: 93). Secara umum, motivasi adalah suatu keadaan yang mendukung seseorang mengerjakan tindakan khusus guna mewujudkan tujuan atau cita-cita yang diharapkannya.

5. Kinerja SDM

Kinerja adalah konsekuensi dari jerih payah dan sikap individu selama periode waktu tertentu, seringkali satu tahun (Kasmir, 2016: 226). Kemampuan melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kemudian dapat digunakan mengevaluasi kinerja. Secara umum, kinerja merupakan sebuah hasil atau prestasi kerja dari seseorang atau pekerja dimana hasil atau prestasi tersebut diperoleh karena sudah mencapai hasil pekerjaan yang telah diembankan kepadanya sepadan dengan standart yang diterapkan pada organisasi maupun perusahaan tersebut, yang dikerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga bisa mendorong meraih tujuan dan cita-cita perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Wilayah generalisasi (sekelompok) yang mencakup item atau orang dengan ciri dan karakteristik khusus yang ditentukan peneliti untuk diperiksa serta diambil kesimpulannya disebut populasi (Sugiyono, 2018). Populasi yang dipakai peneliti ialah karyawan tetap pada bagian produksi departemen greeding plan 1 PT. XX Gresik sebanyak 50 karyawan.

2. Sampel

Sampel mewakili sebagian dari total sifat yang dipunya populasi (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menerapkan pendekatan sampling jenuh, artinya seluruh anggota populasi termasuk dalam sampel (Sugiyono, 2017:85). Mengapa demikian, karena populasi yang dimiliki relatif kecil, maka sampel yang dipakai penulis ialah pekerja tetap pada bagian produksi departemen greeding plan 1 PT. XX Gresik sejumlah 50 karyawan.

3. Definisi Operasional Variabel

Merupakan pedoman cara variabel yang diukur guna mengidentifikasi baik atau buruknya pengukuran tersebut dari penelitian. Variabel penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yakni berupa 4 (empat) variabel bebas dan 1 (satu) terikat. Dimana 4 (empat) variabel independen disebut sebagai X1, X2, X3, dan X4. Sedangkan, satu variabel dependen disebut sebagai Y.

3.1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel bebas pertama dalam penelitian ini ialah lingkungan kerja atau dapat disebut sebagai variabel X1. Lingkungan kerja terdiri dari peralatan serta bahan umum yang ditemui, lingkungan sekitar tempat bekerja, praktek kerjanya dan pengaturan kerja individu serta tim (Sedarmayanti, 2017: 21). Secara umum, lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di sekeliling karyawan, meliputi teknik, pengaturan serta seluruhnya yang relevan dengan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayanti (2011) terdapat 5 (lima) indikator pengukuran lingkungan kerja yakni :

a. Penerangan

dengan adanya intensitas cahaya yang cukup di tempat kerja maka seorang pekerja akan terasa terbantu dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

b. Keamanan kerja

dengan adanya keamanan yang benar, maka seorang karyawan akan terasa nyaman dan aman saat bekerja.

c. Kondisi kerja

penataan ruangan yang sesuai sehingga tidak menyulitkan pekerja berkomunikasi sosial dengan pekerja lainnya.

d. Ikatan antara karyawan dan atasan

dengan adanya hubungan baik antara pekerja dengan pimpinan sanggup menciptakan suasana yang hangat ditempat bekerja.

e. Pemilihan warna

dengan pewarnaan ruangan yang tepat mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga para pekerja merasa betah di tempat kerja.

3.2. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Variabel independen kedua ialah budaya organisasi atau dapat disebut sebagai variabel X2. Pandangan pekerja serta cara persepsi tersebut menghasilkan alur rasa yakin, nilai, dan harapan membentuk budaya organisasi (Ivancevich dkk dalam Emron Edison Yohni Anwar Imas Komariyah, 2018: 118). Secara umum, budaya organisasi merupakan nilai-nilai, norma-norma serta keyakinan- keyakinan yang dimiliki seseorang dimana nilai tersebut muncul saat berada di satu wadah guna melakukan sesuatu pada wadah tersebut. Terdapat 4 (empat) indikator pengukuran budaya organisasi (Emron Edison, Yohni Anwar dan Imas Komariyah, 2018: 131), yakni :

a. Rasa sadar diri

kondisi di mana seseorang memiliki pemahaman yang lebih tepat tentang dirinya sendiri.

b. Tingkat agresif

saat dihadapkan pada suatu permasalahan, individu yang agresif pasti akan berupaya menganalisis penyebab inti masalah untuk menemukan jawaban dengan cepat dan akurat.

c. Karakter

semua perilaku, mimik, sentimen, ciri khas serta sifat seseorang

d. Fokus pada kerja tim.

pendekatan kooperatif di tempat kerja. Yang bisa dimanfaatkan sebagai panduan ideal bagi pekerja mendukung perusahaan menaikkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan.

3.3. Variabel Pelatihan (X3)

Variabel bebas ketiga ialah pelatihan atau dapat disebut sebagai variabel X3. Pelatihan yaitu pendidikan singkat yang menerapkan metode terstruktur bagi personel non-manajemen untuk memperoleh ilmu serta kemampuan teknis untuk alasan terbatas (Mangkunegara, 2013). Secara umum, pelatihan merupakan suatu proses atau upaya yang diberikan kepada perusahaan terhadap para karyawannya guna meningkatkan kemampuan serta keterampilannya sehingga dapat lebih efektif dan efisien dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2013) terdapat 5 (lima) indikator pengukuran pelatihan yakni sebagai berikut :

a. Jenis

untuk meningkatkan kinerja dan etos kerja, perlu dilaksanakan pelatihan bagi karyawan tingkat bawah serta menengah, sebagaimana ditentukan oleh studi tuntutan program pelatihan.

b. Tujuan

wajib spesifik dan bisa dinilai, maka menambah kemampuan kerja sehingga peserta dapat memperoleh kinerja yang dibutuhkan.

c. Materi

bisa berbentuk manajemen, penataan naskah, psikologi kerja serta instrumen yang lain.

d. Metode

strategi yang dapat diterapkan selama pelatihan, misalnya diskusi tim, rapat, penggambaran dan kegiatan kelas.

e. Pengelompokan peserta

pekerja yang memenuhi standar kualifikasi, seperti pegawai tetap serta staf yang memperoleh rekomendasi dari atasan.

3.4. Variabel Motivasi (X4)

Variabel independen keempat dalam penelitian ini ialah motivasi atau dapat disebut sebagai variabel X4. Motivasi yaitu keadaan yang memungkinkan pekerja mewujudkan tujuan dan cita-citanya (Mangkunegara, 2017: 93). Secara umum, motivasi adalah suatu keadaan yang mendukung seseorang mengerjakan tindakan khusus guna mewujudkan tujuan atau cita-cita yang diharapkannya. Menurut Mangkunegara (2013:111) terdapat 5 (lima) indikator-indikator dalam motivasi kerja yakni, sebagai berikut :

1. Kerja keras

Merupakan mengerjakan sesuatu dengan seluruh keahlian yang dipunyai

2. Pengenalan pada masa depan.

merupakan menerangkan dimasa yang mendatang serta rencana akan hal tersebut.

3. Usaha untuk dapat maju dan berkembang

merupakan melaksanakan sesuatu guna mencapai tujuan.

4. Ketekunan

merupakan usaha berkelanjutan guna mewujudkan satu tujuan tanpa pantang menyerah sampai terwujudnya tujuan tersebut.

5. Pemanfaatan waktu

merupakan kondisi dimana tenaga kerja mampu melaksanakan segala sesuatu yang diinginkan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

3.5. Variabel Kinerja SDM (Y)

Variabel dependennya ialah kinerja sumber daya manusia atau dapat disebut sebagai variabel Y. Kinerja adalah konsekuensi dari jerih payah dan sikap individu selama periode waktu tertentu, seringkali satu tahun (Kasmir,2016: 226). Kemampuan melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kemudian dapat digunakan mengevaluasi kinerja. Secara umum, kinerja merupakan sebuah hasil atau prestasi kerja dari seseorang atau pekerja dimana hasil atau prestasi tersebut diperoleh karena sudah mencapai hasil pekerjaan yang telah diembankan kepadanya sepadan dengan standart yang diterapkan pada organisasi maupun perusahaan tersebut, yang dikerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga bisa mendorong meraih tujuan dan cita-cita perusahaan tersebut. Kasmir (2018) pun menyatakan bahwa untuk dapat menilai kinerja karyawan dengan beberapa indikator, antara lain :

1. Kualitas kerja

merupakan perilaku maupun kegiatan seseorang atau karyawan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan maupun standart kerja pada sebuah organisasi maupun perusahaan secara efisien dan efektif guna dapat mencapai target yang diinginkan.

2. Kuantitas kerja

banyaknya hasil seseorang atau karyawan pada saat bekerja.

3. Ketepatan waktu dalam bekerja

merupakan kondisi dimana seseorang atau karyawan baik sebelum dan sesudah bekerja.

4. Efektivitas biaya

proses pengambilan keputusan karyawan untuk memilih opsi optimal dari alternatif paling baik yang dapat diakses dipandu oleh prinsip dan prosedur ekonomi.e. Kebutuhan akan pengawasan saat bekerja

5. Kebutuhan akan pengawasan saat bekerja

merupakan sejauh mana perilaku atau sikap seseorang atau karyawan dalam menjalankan fungsi pekerjaan tanpa harus sering meminta pengawasan dari atasan.

6. Hubungan kerja antar karyawan

merupakan kesinambungan interaksi terhadap para karyawan lainnya guna bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama.

4. Teknik Pengumpulan Data

4.1. Kuesioner

Teknik mengumpulkan data menggunakan pertanyaan maupun pernyataan dalam kuesioner dengan perhitungan Skala Likert disebut kuesioner. Skala likert mengacu pada skala yang dipakai menilai perilaku, pandangan dan opini individu atau tim terhadap fenomena sosial saat ini (Sugiyono, 2012: 93). Untuk masing-masing opsi jawaban pada kuesioner, skor diberikan, setelah itu responden harus menunjukkan apakah pernyataan atau pertanyaan itu positif (mendukung) atau negatif (tidak mendukung). Berikut skor skala likert yang digunakan penulis dalam pernyataan maupun pertanyaan kuesioner :

- Sangat setuju = 5
- Setuju = 4
- Netral = 3
- Tidak Setuju = 2
- Sangat Tidak Setuju = 1

4.2. Wawancara

Metode untuk mengumpulkan informasi melalui interaksi langsung dengan sumber-sumber tertentu disebut wawancara. Dalam hal ini, peneliti sempat melaksanakan proses wawancara beberapa menit guna mengetahui secara umum mengenai data yang akan dipakai. Peneliti diberikan sedikit waktu untuk mewawancarai langsung salah satu ketua regu pada bagian greiding guna untuk mendapat informasi sedikit mengenai data yang akan digunakan. Selain wawancara peneliti juga mengabadikan beberapa momen dimana narasumber sedang menjelaskan sedikit mengenai data yang akan digunakan peneliti.

4.3. Dokumentasi

Dokumentasi dalam hal ini peneliti menggunakan beberapa referensi dari buku, jurnal, maupun informasi dari internet untuk dapat mendukung kebutuhan data maupun informasi yang dibutuhkan peneliti sehingga dapat melengkapi penelitian ini hingga selesai.

5. Teknik Analisis Data

Guna mengolah data yang sudah diperoleh peneliti dalam proses pengumpulan data, peneliti menerapkan teknik analisis data regresi linear berganda. Beberapa pendekatan analisis regresi linier merupakan model regresi yang memasukkan beberapa variabel penelitian bebas (Ghozali, 2018). Analisis tersebut diterapkan guna mengidentifikasi arah dan mengukur besarnya pengaruh variabel independen pada dependen.

1. Uji Instrumen

Pengujian instrumen merupakan uji yang dipakai mengetahui kesesuaian data yang telah didapat dari kuesioner. Menurut Sugiyono (2019:363) uji coba instrumen dilakukan guna menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel. Dimana uji ini terdapat dua pengujian yang biasa dilakukan yakni uji validitas serta reliabilitas. Berikut penjelasannya :

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang digunakan untuk dapat mencari tahu kebenaran data mengenai kesesuaian antara yang akan dinilai dengan hasilnya. Apabila pertanyaan dan pernyataan di kuisisioner dapat menjelaskan apa saja yang akan dinilai, maka kuisisioner tersebut dianggap sah (Ghozali, 2013). $T_{hitung} > T_{tabel}$ bisa diterapkan guna menetapkan kebenaran suatu pernyataan dalam kondisi berikut :

- a) $\text{sig } T_{hitung} > T_{tabel}$, maka instrumen valid.
- b) $\text{sig } T_{hitung} < T_{tabel}$, maka instrumen tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini menguji konsistensi tanggapan responden terhadap pertanyaan dan penegasan pada angket (Ghozali, 2013). Apabila tanggapannya konstan atau stabil sepanjang waktu, kuesioner dianggap dapat dipercaya. Analisis Alpha Cronbach diterapkan guna menilai ketergantungan sampel. Ketentuan nilai Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut (Ghozali, 2013):

- 1) ketika $> 0,60$, maka data dianggap reliabel.
- 2) ketika $< 0,60$, maka data dianggap tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian bermaksud mengidentifikasi kekonsistenan dari sebuah data. Menurut Sunjoyo (2013:54) uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Dimana dalam uji ini terdapat empat pengujian yang biasa dilakukan yakni uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi serta heteroskedastisitas. Berikut penjelasan masing-masing pengujian, yakni :

a. Uji Normalitas

Pengujian tersebut menentukan apakah nilai residual yang sudah dinormalisasi dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Sebagaimana diketahui bahwa uji t dan f memperkirakan distribusi normal untuk hal tersebut. Apabila asumsi ini rusak, ukuran sampel yang kecil membuat uji statistik menjadi salah. Dengan menerapkan analisis grafis serta pengujian statistik, dimungkinkan menemukan kenormalan distribusinya.

Cara yang lebih dapat dipercaya dengan melakukan perbandingan distribusi kumulatif dari distribusi normal memakasi plot probabilitas normal. Ketika distribusi data residual normal, maka garis yang menjelaskan data sebenarnya akan diagonal. Menguji signifikansi statistik dari uji Kolmogrov-Smirnov (KS) merupakan metode untuk melakukan ini. Kolmogrov Smirnov (KS) bisa diindikasikan apabila nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$, membuktikan data memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas berfungsi sebagai kriteria menentukan apakah model regresi telah ditetapkan. Model regresi yang benar tidak boleh ditemukan korelasi didalamnya (Ghozali, 2013: 105). Analisis ini diterapkan dengan menguji nilai Variance Inflation Factor (VIF). Prasyarat untuk membuat pilihan adalah :

- a) apabila $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas
- b) multikolinearitas terjadi ketika $VIF > 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Melakukan pengujian untuk ketidaksamaan varians antara residual satu observasi dan yang lain di model regresi (Ghozali, 2013: 139). Karakteristik model regresi yang benar yakni tidak adanya heteroskedastisitas. Guna mengetahui keberadaan heteroskedastisitas, grafik antara nilai prediksi variabel dependen, ZPRED serta residual SRESID harus diperiksa. Pada grafik scatterplot, heteroskedastisitas bisa ditemukan dengan memeriksa pola khusus antara SRESID dan ZRESID, di mana sumbu Y mewakili nilai yang diharapkan dari Y dan sumbu X mewakili residual yang dipelajari (prediksi Y - Y yang diamati). Analisis dasar yang dapat diterapkan meliputi I :

- 1) ketika terdapat suatu pola, misalnya titik-titik yang menjadi bentuk tertentu dan teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) apabila tidak ditemukan pola yang terlihat serta titik-titik tersebar merata di atas dan bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Teknik statistik yang diterapkan guna mengevaluasi kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Selain itu, mungkin mengungkapkan arahnya. Penelitian ini memakai regresi linier berganda sebab terdapat satu variabel terikat dan banyak variabel bebas (Ghozali, 2013). Pada penelitian ini, persamaan regresi linier bergandanya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel kinerja SDM

A : Konstanta

b1,b2,b3,dan b4 : Koefisien Regresi

X1,X2,X3,dan X4 : Variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan, motivasi

E : *Error Term.*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Pengujian ini diterapkan guna menguji hipotesis. Pada dasarnya, uji t- statistik mengungkapkan sejauh mana variabel bebas menjelaskan varians dari variabel terikat (Ghozali, 2013: 98). Bentuk pengujiannya, yakni :

- a) $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, membuktikan bahwa variabel bebas tidak mempengaruhi parsial variabel terikat.
- b) $H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, membuktikan bahwa variabel bebas mempengaruhi parsial variabel terikat.

Berikut ini adalah kriteria mengambil keputusannya :

- 1) $\text{sig} < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- 2) $\text{sig} > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

b. Uji Simultan

Menentukan apakah variabel bebas yang dipakai pada model mempengaruhi variabel terikat bersamaan (Ghozali, 2013: 98). Hipotesis 0 (H_0) yang akan diuji merupakan keseluruhan parameter model = 0, atau :

- a) $H_0 : b_1 = b_2 = b_k = 0$, yang membuktikan bahwa variabel bebas tidak mempengaruhi simultan variabel terikat.
- b) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_k \neq 0$, yang membuktikan bahwa seluruh variabel independen mempengaruhi simultan variabel dependen.

Faktor-faktor berikut diterapkan guna membuat keputusan :

- a) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $\text{sig} < 0,05$.
- b) H_0 ditolak sedangkan H_a diterima ketika nilai $\text{sig} > 0,05$.

A. Uji Koefisien Determinasi

Bermaksud mengidentifikasi tingkat baik model dapat menerangkan varians pada variabel terikat. Antara 0 dan 1 adalah nilai koefisien determinasi. R Square yang rendah memperlihatkan kapasitas variabel bebas memperjelas agak terbatas. Angka yang mendekati 1, membuktikan bahwa variabel independen menyediakan hampir seluruh informasi yang diperlukan guna memperkirakan varians variabel dependen.

Data cross-sectional seringkali memiliki koefisien determinasi yang kecil disebabkan fluktuasi substansial antara setiap observasi, tetapi data deret waktu biasanya mempunyai koefisien determinasi tinggi. Keterbatasan utama penerapan koefisien determinasi, yaitu banyaknya variabel bebas yang dipakai pada model. Terlepas dari apakah suatu variabel mempengaruhi variabel terikat, R-Square harus naik untuk setiap variabel berikutnya. Maka, beberapa ahli menyarankan penggunaan Adjusted R² saat menentukan model yang lebih unggul. Berbeda dengan R Square, Adjusted R Square bisa bertambah atau berkurang jika variabel independen dimasukkan ke dalam model (Ghozali, 2013: 97).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Pada pengujian ini semua instrument dalam kuesioner menunjukkan hasil yang Valid baik dari variabel terikat dan variabel bebas .

2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Nilai Cronbach's Alpha
1	Lingkungan Kerja	0,680	0,600
2	Budaya Organisasi	0,824	0,600
3	Pelatihan	0,792	0,600
4	Motivasi	0,835	0,600
5	Kinerja SDM	0.784	0,600

Sumber : Data yang diolah, SPSS versi 16

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai Cronbach Alpha dalam penelitian ini memiliki nilai diatas 0,600, maka dapat dinyatakan semua instrument dalam kuesioner ini dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

	Standardized Residual
N	50
Normal Parameters ^a Mean	.0000000
Std. Deviation	.95831485
Most Extreme Differences	.142
Absolute	.117
Positive	-.142
Negative	1.007
Kolmogorov-Smirnov Z	.263
Asymp. Sig. (2-tailed)	

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Output SPSS versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas diperoleh sig = 0,263 dimana $\alpha > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa semua instrument dalam kuesioner ini dinyatakan normal.

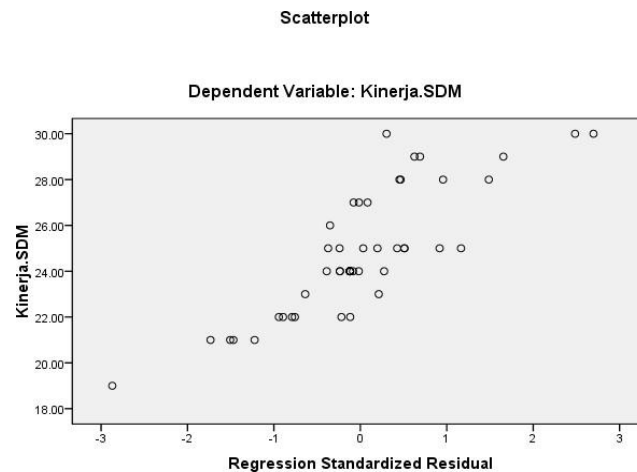
4. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.803	4.663		1.030	.309					
Lingkungan Kerja	.453	.180	.328	2.510	.016	.411	.350	.311	.900	1.112
Budaya Organisasi	-.155	.262	-.110	-.589	.559	.253	-.088	-.073	.445	2.249
Pelatihan	.378	.158	.321	2.395	.021	.423	.336	.297	.858	1.166
Motivasi	.267	.216	.222	1.237	.223	.297	.181	.153	.478	2.092

a. Dependent Variable: Kinerja.SDM
 Sumber : Output SPSS versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai VIF dibawah 10, maka dalam penelitian ini dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar diatas menunjukkan tidak terlihat pola-pola tertentu dalam penyebaran kuesioner, maka dapat dinyatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini diperoleh nilai persamaan, yakni :

Yang berarti :

$$Y = 4.803 + 0,453X_1 - 0,155X_2 + 0,378X_3 + 0,267X_4 + e$$

- pada tabel diatas, nilai koefisien konstanta = 4.803, berarti ketika variabel X1 (lingkungan kerja), X2 (budaya organisasi), X3 (pelatihan), dan X4 (motivasi) dianggap konstan, maka nilai Y (kinerja SDM) akan meningkat 4.803.
- X1 memiliki nilai koefisien = 0,453 berarti jika X1 bertambah satu satuan, maka Y juga akan naik 0,453, dengan syarat semua variabel lainnya tetap konstan.
- X2 memiliki nilai koefisien = -0,155 berarti jika X2 bertambah satu satuan, maka Y akan turun 0,155, dengan syarat semua variabel lainnya tetap konstan. Hal ini dikarenakan budaya organisasi belum sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan sehingga mampu menurunkan kinerja SDM.
- X3 memiliki nilai koefisien = 0,378 berarti jika X3 bertambah satu satuan, maka Y juga akan naik 0,378, dengan syarat semua variabel lainnya tetap konstan.
- X4 memiliki nilai koefisien = 0,267 berarti jika X4 bertambah satu satuan, maka Y juga akan naik 0,267, dengan syarat semua variabel lainnya tetap konstan.

7. Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Partial	Tolerance
	1 (Constant)	4.803	4.663		1.030	.309				
Lingkungan Kerja	.453	.180	.328	2.510	.016	.411	.350	.311	.900	1.112
Budaya Organisasi	-.155	.262	-.110	-.589	.559	.253	-.088	-.073	.445	2.249
Pelatihan	.378	.158	.321	2.395	.021	.423	.336	.297	.858	1.166
Motivasi	.267	.216	.222	1.237	.223	.297	.181	.153	.478	2.092

Pengujian ini diterapkan guna menguji hipotesis. Pada dasarnya, uji t- statistik mengungkapkan sejauh mana variabel bebas menjelaskan varians dari variabel terikat. Ttabel ($n-5=50-5=45$) dalam penelitian ini yakni 1,679. Beracuan dengan tabel tersebut, terlihat hasil:

- nilai Thitung pada variabel lingkungan kerja = 2.510, sedangkan Ttabel nya =1,679. Bisa dinyatakan Thitung (2.510) > Ttabel (1,679), secara statistik H0 ditolak H1 diterima, membuktikan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja SDM
- nilai Thitung pada variabel budaya organisasi sebesar -0,589, sedangkan Ttabel nya sebesar 1,679. Dapat dinyatakan Thitung (-0,589) < Ttabel (1,679), secara statistik H0 diterima H2 ditolak, membuktikan budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja SDM.
- nilai Thitung pada variabel pelatihan = 2.395, sedangkan Ttabel nya = 1,679. Dapat dinyatakan Thitung (2.395) > Ttabel (1,679), secara statistik H0 ditolak H3 diterima, membuktikan pelatihan mempengaruhi kinerja SDM.
- nilai Thitung pada variabel motivasi sebesar 1.237, sedangkan Ttabel nya sebesar 1,679. Dapat dinyatakan Thitung (1.237) < Ttabel (1,679), secara statistik

H0 diterima H4 ditolak, membuktikan motivasi tidak mempengaruhi kinerja SDM.

8. Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.415	4	26.604	5.015	.002 ^a
	Residual	238.705	45	5.305		
	Total	345.120	49			

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

b. Dependent Variable: Kinerja.SDM

Sumber : Output SPSS versi 16.0

Berdasarkan tabel uji F diatas, nilai Ftabel nya ialah 2,42. Dari hasil regresi tersebut, terlihat Fhitung (5.015) > nilai Ftabel (2,42) secara statistik H0 ditolak H5 diterima. Sehingga, kesimpulannya variabel bebas yakni lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2), pelatihan (X3) serta motivasi (X4) bersamaan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja SDM (Y) PT XX Gresik.

9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.555 ^a	.308	.247	2.30316	1.630

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

b. Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber : Output SPSS Versi 16.0

Dari tabel tersebut, terlihat tabel R Square = 0,308 atau 30,8%. Dapat diasumsikan bahwa seluruh pengaruh variabel bebas yakni lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2), pelatihan (X3) serta motivasi (X4) untuk variabel dependen kinerja SDM (Y) = 30,8% dan sisanya 60,2% memperoleh pengaruh variabel lain.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja SDM

Komponen utama yang dapat memberi pengaruh untuk kinerja SDM disebuah perusahaan disebut lingkungan kerja, mengapa demikian. Karena lingkungan kerja merupakan wadah dimana seseorang itu mengerjakan suatu kegiatan atau berinteraksi dengan orang lain. Adanya lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan dalam sebuah perusahaan, maka karyawan tersebut merasa nyaman dan enjoy saat bekerja sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut. Indikator yang

diterapkan peneliti yakni penerangan, keamanan kerja, kondisi kerja, ikatan antara karyawan dan atasan serta pemilihan warna. Pada hasil uji T, nilai Thitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,510, nilai Thitung pada variabel lingkungan kerja = 2,510, sedangkan Ttabel nya =1,679. Bisa dinyatakan Thitung (2,510) > Ttabel (1,679), secara statistik H0 ditolak H1 diterima, membuktikan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja SDM. Sedangkan untuk nilai koefisien = 0,453 berarti jika X1 bertambah satu satuan, maka Y juga akan naik 0,453, dengan syarat semua variabel lainnya tetap konstan.

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja SDM

Selain lingkungan kerja, terdapat pula budaya organisasi yang mampu mempengaruhi kinerja SDM. Dimana budaya organisasi merupakan sebuah nilai atau kebiasaan tertentu yang dilakukan seseorang disuatu tempat. Namun, dalam peneliian ini budaya organisasi mempengaruhi kinerja SDM. Kemungkinan budaya organisasi PT. XX Gresik belum sesuai keinginan pekerja, sehingga mempengaruhi hasil kinerja karyawan PT. XX Gresik. variabel lain tetap. Adapun indikator yang dipakai, yakni kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, dan orientasi tim. Pada hasil uji T, nilai Thitung variabel budaya organisasi sebesar -0,589, nilai Thitung pada variabel budaya organisasi = -0,589, sedangkan Ttabel nya =1,676. Bisa dinyatakan Thitung (-0,589) > Ttabel (1,676), secara statistik H0 diterima H2 ditolak, membuktikan budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja SDM. Sedangkan untuk nilai koefisien = -0,155 berarti jika X2 bertambah satu satuan, maka Y akan turun 0,155, dengan syarat semua variabel lainnya tetap konstan.

c. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja SDM

Selain lingkungan kerja dan budaya organisasi, pelatihan juga mempengaruhi kinerja SDM disebuah perusahaan. Dengan adanya pelatihan maka para karyawan dapat menambah ilmu, wawasan, pengetahuan, dan pengalaman yang baru yang kemudian diterapkan saat bekerja sehingga dapat menghasilkan output yang lebih dari yang diharapkan. Adapun indikator yang dipakai ialah : jenis, tujuan, materi, metode serta pengelompokan peserta. Pada hasil uji T, nilai Thitung variabel pelatihan sebesar 2,395, nilai Thitung pada variabel budaya organisasi = -2,395, sedangkan Ttabel nya =1,676. Bisa dinyatakan Thitung (2,395) > Ttabel (1,676), secara statistik H0 ditolak H3 diterima, membuktikan pelatihan mempengaruhi kinerja SDM. Sedangkan untuk nilai koefisien = 0,378 berarti jika X2 bertambah satu satuan, maka Y akan naik 0,378, dengan syarat semua variabel lainnya tetap konstan.

d. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi serta pelatihan terdapat motivasi pula yang mempengaruhi kinerja SDM dalam sebuah perusahaan. Motivasi sangat dibutuhkan untuk diri individu, sebab dengan adanya motivasi tersebut merasa didorong dan diberi dukungan untuk dapat mencapai diinginkan. Adapun indikator yang dipakai ialah kerja keras, orientasi pada masa depan, upaya untuk maju dan berkembang, ketekunan, dan pemanfaatan waktu. Pada hasil uji T, nilai Thitung variabel motivasi sebesar 1,237, nilai Thitung pada variabel motivasi = 1,237, sedangkan Ttabel nya =1,676. Bisa dinyatakan Thitung (1,237) > Ttabel (1,676), secara statistik H0 diterima H4 ditolak, membuktikan motivasi tidak mempengaruhi kinerja SDM. Sedangkan untuk

nilai koefisien = 0,267 berarti jika X4 bertambah satu satuan, maka Y akan naik 0,267, dengan syarat semua variabel lainnya tetap konstan.

e. Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya organisasi, Pelatihan, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan hasil uji F diatas, nilai Fhitung sebesar (5.015) > dari nilai Ftabel (2,42), sehingga secara statistik H5 diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2), pelatihan (X3), dan motivasi (X4) mempengaruhi bersamaan kinerja SDM (Y) PT. XX Gresik. Guna dapat mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi bisa diamati dan diketahui melalui uji koefisien determinasi, dimana diketahui diperoleh hasil sebesar 0,308. Yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi berpengaruh sebesar 30,8% terhadap variabel kinerja SDM PT. XX Gresik dan sisanya 60,2% kinerja SDM PT. XX Gresik dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel. Dengan demikian, adanya lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan serta motivasi yang sesuai dan baik diharapkan para karyawan mampu mengimplementasikannya saat bekerja sehingga berdampak baik terhadap peningkatan kinerjanya di PT. XX Gresik.

KESIMPULAN

Peneliti dapat menarik berbagai kesimpulan, berdasarkan hasil pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan serta motivasi pada kinerja sumber daya manusia di PT. XX Gresik yakni :

- 1) hasil uji hipotesis membuktikan lingkungan kerja (X1) mempengaruhi parsial variabel kinerja SDM (Y) pada PT. XX Gresik
- 2) hasil uji hipotesis membuktikan budaya organisasi (X2) tidak mempengaruhi parsial variabel kinerja SDM (Y) pada PT. XX Gresik
- 3) hasil uji hipotesis membuktikan pelatihan (X3) mempengaruhi parsial variabel kinerja SDM (Y) pada PT. XX Gresik
- 4) hasil uji hipotesis membuktikan motivasi (X4) tidak mempengaruhi parsial variabel kinerja SDM (Y) pada PT. XX Gresik
- 5) hasil uji hipotesis membuktikan lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi mempengaruhi simultan variabel kinerja SDM PT. XX Gresik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andy Praditya, T. A. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Kolektor PT.CAKRAWALA CITRAMEGA MULTIFINANCE CABANG SEMARANG. *SOLUSI*.

- Antoni, D. G. (2021). Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Bisnis, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*.
- Cion Orocomna, T. M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7 (1), 66-72.
- Deni Sulistiawan, S. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *K I N E R J A*, 14 (2), 61-69.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan (OPTIMAL)*, 13 (1), 1-13.
- Fabiani Sofie, S. E. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18 (1), 001-012.
- Fernanda M.B Tuhumena, C. K. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH V MANADO. *Jurnal EMBA*, 5 (2), 2124 - 2133.
- Hadi Saifullah Hasibuan, J. H. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. SAUDARA JAYA MEDAN SUNGGAL. *JURNAL BISNIS MAHASISWA*, 135-148.
- Heri Supriyanto, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58 (1), 141-146.

- Jismin, N. R. (2022). Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarma Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*.
- Mulyadi, N. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SRIWIJAYA DINAMIKA PERKASA DI SURABAYA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4 (1), 16-26.
- Muhammad Andi Prayogi, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 216-222.
- Munawar, Muhammad Hadi. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivais Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Musyodik, O. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis*.
- Nuraldy, H. L. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANGUN JAYA PERSADA DI JAKARTA. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15 (2), 80-86.
- Ramadhan, Kevin Arrasy. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Finnet Indonesia. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.

- Risky Nur Adha, N. Q. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4 (1), 47-62.
- Syamsurizal, S. M. (2016). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 49.
- Valentina Kurniawan, S. T. (2021). How Do Motivation and Work Environment Affect Bank Employees Performance. *Management and Sustainable Development Journal*.
- Widhi Wicaksono, S. D. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 5 (1), 220-237.