

PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN REWARD TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN MCDONALD'S RUNGKUT SURABAYA

THE EFFECT OF WORK TRAINING, WORK ENVIRONMENT AND REWARDS ON THE WORK ACHIEVEMENT OF MCDONALD'S RUNGKUT SURABAYA EMPLOYEES

Oleh :
ERISKA RINDIYANI

Program Studi Manajemen
STIE Mahardhika Surabaya

Email :

Eriskarindiyani9@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif Sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja Mcdonalds Rungkut di wilayah Surabaya dengan populasi 50 karyawan. Alat pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner, metode penyusunan skala menggunakan skala likert. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling non probability. Alat uji yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan software spss 26.0. Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ditunjukkan oleh nilai F hitung $51,917 > F$ tabel 2,80 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji T variabel pelatihan kerja bernilai T hitung $5,313 > T$ tabel 2,011, variabel lingkungan kerja bernilai T hitung $2,888 > 2,011$. Variabel reward bernilai T hitung $2,302 > 2,011$. Yang artinya variabel Pelatihan kerja, Lingkungan Kerja dan Reward mempengaruhi Prestasi Kerja secara parsial. Dan pada penelitian ini ternyata variabel Pelatihan Kerja yang paling mempengaruhi Prestasi Kerja karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Reward dan Prestasi kerja

Abstract : This research was conducted using quantitative methods. The sample in this study were employees who worked at Mcdonalds Rungkut in the Surabaya area with a population of 50 employees. Data collection tools using a questionnaire, the method of preparing the scale using a Likert scale. The sampling technique used is non-probability sampling. The test tool used is multiple linear regression analysis with SPSS 26.0 software. Based on the results of the analysis, it was found that job training and work environment simultaneously had a significant effect on employee performance as indicated by the calculated F value $51.917 > F$ table 2.80 with a significant level of $0.000 < 0.05$. The results of the T test of the job training variable have a T count of $5.313 > T$ thick 2.011, the work environment variable has a T count of $2.888 > 2.011$. the reward variable has a value of T count $2,302 > 2,011$. Which means that the variables of job training, work environment and rewards partially affect job performance. And in this study, it turned out that the job training variable most influenced employee job performance.

Keywords: Job Training, Work Environment, Reward and Work Achievement

PENDAHULUAN

Prestasi kerja karyawan yaitu hasil kerja yang meliputi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan menurut Mangkunegara (2016:67). Karyawan merupakan sumber daya penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan sebagai pelaksana dalam kegiatan perusahaan dituntut untuk memiliki sikap mental yang baik, berdedikasi, disiplin, dan memiliki prestasi kerja yang baik sehingga dapat menunjang kegiatan perusahaan guna mencapai tujuannya. Pencapaian hasil kerja ditentukan oleh karyawan yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik yang berarti karyawan memiliki tanggung jawab, mampu melaksanakan pekerjaannya tepat waktu dan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian utama bagi aktivitas perusahaan. Meskipun pada saat ini merupakan abad teknologi dan kegiatan manusia sudah digantikan dengan mesin, akan tetapi faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting dalam setiap organisasi.

Pelatihan tidak hanya diperlukan sebagai formalitas kegiatan perusahaan saja, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar - dasar pengetahuan. Para karyawan juga dapat belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar - benar dan tepat. Pelatihan juga dapat memperkecil atau menyingkirkan kesalahan - kesalahan yang pernah dilakukan karyawan sehingga mengurangi penurunan prestasi kerja pada masa yang akan datang.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan Mcdonald's Rungkut Surabaya.
2. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan Mcdonald's Rungkut Surabaya.
3. Untuk mengetahui Reward berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan Mcdonald's Rungkut Surabaya.
4. Untuk mengetahui Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Reward berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan Mcdonald's Rungkut Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal".

Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan kompetensi dari pendidikan proses belajar di mana tujuan tersebut yaitu membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan keterampilan secara *softskill* maupun *hardskill* yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat. Menurut Widodo (2015:82) Pelatihan kerja merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai menyelesaikan pekerjaan. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya

Menurut Simamora dalam Arik (2016:15) menyatakan bahwa insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Menurut Irham Fahmi (2016:64) menyatakan reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan baik finansial maupun non finansial.

Prestasi Kerja

Menurut Sikula (2015:57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya Yoder (2015:43) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.

Penelitian Terdahulu

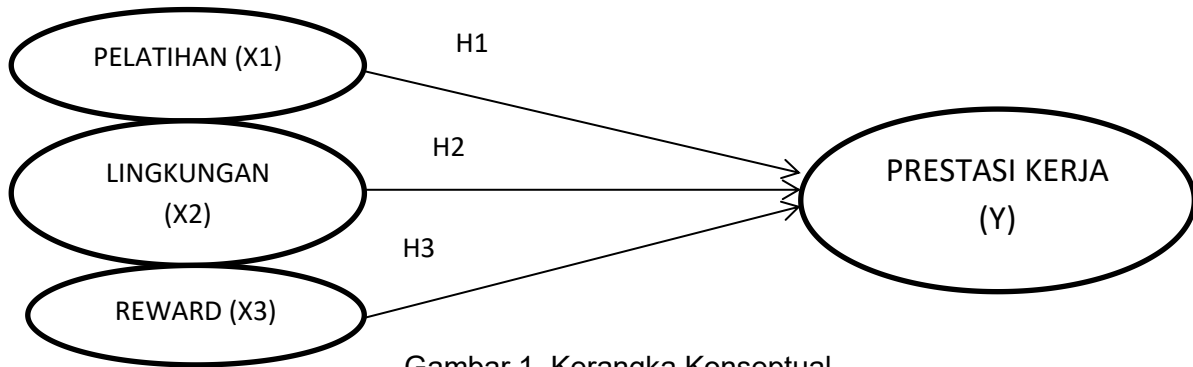
Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ekti Putrima (2017) "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Bengkulu**". Populasi dalam penelitian ini semua karyawan bank Bank BNI Syariah cabang Bengkulu yaitu 32 orang secara *total sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas menggunakan *corrected item-total correlation*, uji reliabilitas menggunakan *cornbach alpha*, uji normalitas data menggunakan *kolmogorov smirnov*, uji homogenitas data menggunakan *homogenitas of variance test*, uji asumsi klasik menggunakan multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas dan pengujian hipotesis menggunakan metode regresi linier berganda, Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu. Ini artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula prestasi kerja karyawan.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Norsyam Mohris (2019) yang berjudul "**Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Disiplin Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar**". Berdasarkan perhitungan koefisien Determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,539. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan, disiplin kerja dan etos kerja mampu mempengaruhi prestasi kerja yaitu sebesar 53,9%. Sedangkan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bambang Rafsanjani (2018) yang berjudul "**Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT NIKOMAS GEMILANG PADA PERSONALIA DIVISI NIKE**". Hasil analisis data menunjukkan bahwa, secara parsial variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa, secara parsial variabel lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Christy Prisilia Lumintang (2016) yang berjudul "**Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Guru-Guru SMK NEGERI 1 Manado**". Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja Guru-Guru di SMK N 1 Manado. Artinya setiap peningkatan dan penurunan prestasi kerja di pengaruhi peningkatan atau penurunan kondisi suatu lingkungan kerja. Kesimpulan penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru-Guru di SMK N 1 Manado.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Jais (2017) yang berjudul "**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba**". Analisis data dengan menggunakan analisis linier berganda, ini menunjukkan persentase nilai yang sangat besar bagi prestasi kerja pegawai. Dari hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program spss versi 21 diperoleh nilai signifikan yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Data Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan Kerangka Konseptual diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Pelatihan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

H3 : Reward berpengaruh signifikan Prestasi Kerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiono (2017:2) yang dimaksud dengan metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian merupakan cara yang digunakan peneliti untuk menentukan objek dan data yang akan digunakan dalam melakukan sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Jenis penelitian metode kuantitatif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah posisi dimana letak penelitian dilaksanakan guna mempermudah peneliti dalam pengambilan data dan sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan pada pegawai McDonalds Rungkut Surabaya yang dilaksanakan pada bulan April tahun 2021.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:117) populasi adalah wilayah generalis yang terdiri dari atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Mcdonalds Rungkut Surabaya sejumlah 50 orang.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas, instrument penelitian, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu. Adapun perhitungan regresi linier berganda dihitung berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel Bebas (Independent)

α = Konstanta atau bila harga X=0

b_1, b_2, b_3 = Parameter Koefisien Regresi

X_1, X_2, X_3 = Variabel Terikat (Dependent)

ε = Unsur Gangguan (error) atau Variabel Pengganggu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator R	Hitung R	R Tabel	Hasil
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0,842	0.2787	VALID
	X1.2	0,811	0.2787	VALID
	X1.3	0,836	0.2787	VALID
	X1.4	0,814	0.2787	VALID
	X1.5	0,774	0.2787	VALID
	X1.6	0,867	0.2787	VALID
	X1.7	0,851	0.2787	VALID
	X1.8	0,841	0.2787	VALID
	X1.9	0,829	0.2787	VALID
	X1.10	0,847	0.2787	VALID
	X1.11	0,820	0.2787	VALID
	X1.12	0,889	0.2787	VALID
	X1.13	0,822	0.2787	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,686	0.2787	VALID
	X2.2	0,859	0.2787	VALID
	X2.3	0,750	0.2787	VALID
	X2.4	0,834	0.2787	VALID
	X2.5	0,658	0.2787	VALID
	X2.6	0,809	0.2787	VALID
	X2.7	0,827	0.2787	VALID
	X2.8	0,563	0.2787	VALID
	X2.9	0,741	0.2787	VALID
	X2.10	0,713	0.2787	VALID
	X2.11	0,752	0.2787	VALID
	X2.12	0,755	0.2787	VALID
	X2.13	0,771	0.2787	VALID
Reward (X3)	X3.1	0,721	0.2787	VALID
	X3.2	0,717	0.2787	VALID
	X3.3	0,570	0.2787	VALID
	X3.4	0,688	0.2787	VALID
	X3.5	0,663	0.2787	VALID
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0,848	0.2787	VALID
	Y.2	0,890	0.2787	VALID
	Y.3	0,837	0.2787	VALID
	Y.4	0,840	0.2787	VALID

Sumber : Hasil olah data,
2021

Uji Reliabilitas

Variabel Item	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Hasil
Pelatihan Kerja (X1)	13 Item	0,778	RELIABEL
Lingkungan Kerja (X2)	13 Item	0,770	RELIABEL
Reward (X3)	5 Item	0,767	RELIABEL
Prestasi Kerja (Y)	4 Item	0,830	RELIABEL

Sumber : Hasil olah data, 2021

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach's alpha > 0,60 dengan demikian seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan **RELIABEL**.

Analisis Regresi Linier Berganda

VARIABEL		B	Std. Error	Beta	t	SIG	KET
1	(Constant)	5.091	1.733		2.938	.005	SIGNIFIKAN
	X1	.175	.033	.643	5.313	.000	SIGNIFIKAN
	X2	.097	.034	.335	2.888	.006	SIGNIFIKAN
	X3	.220	.092	.209	2.302	.000	SIGNIFIKAN

Sumber : Hasil olah data, 2021

- Pelatihan kerja memiliki nilai positif dan berpengaruh Signifikan terhadap variabel Y karena nilai Sig < 0.05 (0.000 < 0.05)
- Lingkungan kerja memiliki nilai positif dan berpengaruh Signifikan terhadap variabel Y karena nilai Sig < 0.05 (0.010 < 0.05)
- Reward memiliki nilai positif dan berpengaruh Signifikan terhadap variabel Y karena nilai Sig < 0.05 (0.010 < 0.05)

Berdasarkan hasil output diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

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

$$Y = 5091 + 0,175X_1 + 0,097X_2 + 0,220X_3$$

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis F dan t

Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.279	3	61.760	51.917	.000 ^b
	Residual	54.721	46	1.190		
	Total	240.000	49			

Sumber : Hasil olah data, 2021

Hasil output tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 51,917. Nilai ini > F tabel sebesar 2,80 dan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 yang < 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1), Lingkungan (X2), Reward (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y)

Uji t

	VARIABEL	B	Std. Error	Beta	t	SIG	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.091	1.733		2.938	.005		
	pelatihan.kerja.x1	.175	.033	.643	5.313	.000	.338	2.956
	lingkungan.kerja.x2	.097	.034	.335	2.888	.006	.368	2.719
	reward.x3	.220	.092	.209	2.302	.000	.714	1.401

Sumber : Hasil olah data, 2021

Mencari nilai t tabel $0,05/2 : 50-3-1$ diperoleh nilai t tabel 2,011, hasil output di atas dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai t hitung variabel pelatihan lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $5,213 > 2,011$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hasil penelitian ini menyatakan **H1 diterima**.
- Nilai t hitung variabel lingkungan lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $2,888 > 2,011$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ dapat disimpulkan bahwa lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hasil penelitian ini menyatakan **H2 diterima**.
- Nilai t hitung variabel reward lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $2,302 > 2,011$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ dapat disimpulkan bahwa reward berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hasil penelitian ini menyatakan **H3 diterima**.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.879 ^a	.772	.757	1.091

Sumber : Hasil olah data, 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa R Square = 0,772 (77,2%) yang menjelaskan besarnya pengaruh pelatihan lingkungan dan reward terhadap prestasi kerja. Adjusted R Square = 0,757 (75,7%) besar angka koefisien determinasi (R²) 0,772 Atau 77,2. Sehingga hasil uji koefisien determinasi (R²) menyatakan bahwa pelatihan lingkungan reward secara simultan (bersama – sama) berpengaruh terhadap variabel prestasi (Y) sebesar 77,2%, sisanya sebesar $(100\% - 77,2\% = 0,228$ atau 22,8%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar persamaan regresi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.05676862
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.093
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil olah data, 2021

Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.879 ^a	.772	.757	1.091	2.097

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan output diatas diperoleh nilai DW sebesar 2.097 yang berarti lebih besar dari +2 sehingga dinyatakan **tidak ada autokorelasi**.

Uji Multikolinieritas

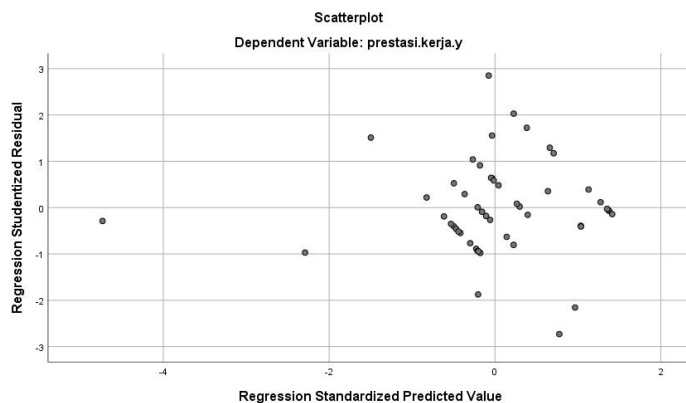
VARIABEL	B	Std. Error	Beta	t	sig	Tolerance	VIF
(Constant)	5.091	1.733		2.938	.005		
pelatihan.kerja.x1	.175	.033	.643	5.313	.000	.338	2.956
lingkungan.kerja.x2	.097	.034	.335	2.888	.006	.368	2.719
reward.x3	.220	.092	.209	2.302	.000	.714	1.401

Sumber: Hasil olah data SPSS,2021

Berdasarkan Tabel diatas,dapat diketahui bahwa nilai tolerance pelatihan, lingkungan, reward dan prestasi > 0,10 yaitu pelatihan sebesar 0,338 dan VIF 2956 ,lingkungan sebesar 0,368 dan VIF 2719, reward sebesar 0,714 dan VIF 1401. Nilai VIF variabel pelatihan, lingkungan, reward < 10,0 dan nilai tolerance >0,10 . Sehingga variabel X1,X2,X3 dan Y **terbebas dari multikolinieritas**.

Uji Heterokedastistas

Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber: Hasil olah data SPSS,2021

Uji Heterokedastistas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah model regresi layak dipakai dalam memprediksi variabel terikat terkait dipengaruhi dengan variabel bebas. Pengujian heteroskedastistas pada penelitian ini dilakukan menggunakan Scatterplot. Jika titik-titiknya tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Setelah melakukan pengolahan data menggunakan SPSS.21.

PEMBAHASAN

Dari hasil output penelitian yang telah diuji sebelumnya diketahui bahwa semua item pernyataan dari variabel independen pelatihan, lingkungan, reward dan variabel dependen prestasi kerja dengan 50 pernyataan mempunyai nilai r hitung > r tabel sebesar 0,2787. Sehingga dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas yang telah dilakukan sebelumnya memperoleh nilai Cronbach's alpha Pelatihan sebesar 0,778, Lingkungan sebesar 0,770, Reward sebesar 0,767 dan Prestasi kerja sebesar 0,830 yang lebih besar dari 0,60. Dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini adalah **reliabel**.

Dilihat dari hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 51,917 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,80 dan nilai signifikan F hitung adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari pelatihan, lingkungan dan reward secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja.

Hasil uji R (koefisien determinasi) menjelaskan bahwa variabel pelatihan, lingkungan dan Reward secara simultan menerangkan variabel prestasi kerja amat terbatas, sebesar 77,2%, sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian. Hubungan antar variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi kerja

Pelatihan dalam suatu organisasi tentunya tidak lepas dari pengaruh prestasi kerja. Prestasi kerja adalah Pelatihan merupakan kompetensi dari proses belajar di mana tujuan tersebut yaitu membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan keterampilan secara *softskill* maupun *hardskill* dalam waktu yang relatif singkat, dengan metode yang mengutamakan praktek dari pada teori.

Dari output hasil regresi yang telah diuji sebelumnya, diketahui bahwa variabel pelatihan mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,175 yang menjelaskan terdapat hubungan positif dengan prestasi kerja, jika Pelatihan ditingkatkan maka akan meningkat pula prestasi kerja karyawan sebesar 0,175 atau 17,5%.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel Pelatihan terhadap prestasi kerja dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 5,313 lebih besar dari t tabel sebesar 2,011 dengan taraf signifikan 0,000 yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Hasil ini mendukung penelitian Desi (2019) yang menyatakan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Terhadap Prestasi kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Dari output hasil regresi yang telah diuji sebelumnya, diketahui bahwa variabel lingkungan mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,097 atau 9,7%. yang menjelaskan terdapat hubungan positif dengan prestasi kerja, jika lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkat pula prestasi kerja karyawan sebesar 0,097 atau 9,7%. Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dimana diperoleh nilai t hitung sebesar sebesar 2,888 > 2,011 dan nilai signifikansi < 0,05 dapat disimpulkan bahwa artinya terdapat pengaruh secara signifikan variabel pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian dari Tri Wahyono (2017) yang menyatakan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Pengaruh Reward Terhadap Prestasi Kerja

Reward adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja, reward juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atas perasaan diterima didalam organisasi yang meliputi nonfinansial maupun finansial.

Dari output hasil regresi yang telah diuji sebelumnya, diketahui bahwa variabel reward mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,220 yang menjelaskan terdapat pengaruh positif dengan prestasi kerja, jika pelatihan kerja ditingkatkan maka akan meningkat pula prestasi kerja karyawan sebesar 0,220 atau 2,2%.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel reward terhadap prestasi kerja dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 2,302 lebih besar dari t tabel sebesar 2,011 dengan taraf signifikan 0,000 yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan variabel reward terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian dari Siti Lam'ah Nasution (2017) yang menyatakan reward berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Pengaruh pelatihan , lingkungan dan reward terhadap prestasi kerja karyawan

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan:2016) Dalam meningkatkan prestasi kerja perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan,. Melalui proses tersebut diharapkan karyawan mampu meningkatkan prestasi kerja yang dapat menguntungkan perusahaan. Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan reward terhadap prestasi kerja karyawan dimana diperoleh nilai F hitung sebesar 51,917 lebih besar dari F tabel sebesar 2,80 dengan taraf signifikan 0,000 yang artinya pelatihan, lingkungan dan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan di McDonalds Rungkut Surabaya. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji regresi yang memiliki nilai koefisien positif sehingga variabel Pelatihan memiliki hubungan positif terhadap Prestasi Kerja karyawan di McDonalds Rungkut Surabaya. Dan berdasarkan hasil uji t yang memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang artinya **H1 diterima**.
2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan di McDonalds Rungkut Surabaya. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji regresi yang memiliki nilai koefisien positif sehingga variabel Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif dengan Prestasi Kerja karyawan di McDonalds Rungkut Surabaya. Dan berdasarkan hasil uji t yang memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang artinya **H2 diterima**.
3. Variabel Reward berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan McDonalds Rungkut Surabaya. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji regresi yang memiliki nilai koefisien positif sehingga variabel reward memiliki hubungan positif terhadap prestasi kerja karyawan di McDonalds Rungkut Surabaya. Dan berdasarkan hasil uji t yang memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang artinya **H3 diterima**.
4. Variabel Pelatihan kerja, Lingkungan Kerja dan Reward berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di McDonalds Rungkut Surabaya. Hal ini di buktikan dengan hasil uji F yang memiliki nilai F hitung lebih besar dari F tabel yang artinya **H4 diterima**.

Saran

Adapun saran yang penulis berikan sebagai berikut :

1. Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan oleh karena itu hubungan antara Trainer dan karyawan baru ataupun karyawan lama, hendaknya dijaga dan ditingkatkan lagi sehingga prestasi kerja karyawan dapat lebih meningkat. Berkaitan dengan itu yang perlu mendapatkan perhatian adanya keteladanan dan ketelitian dari Trainer dalam mengarahkan karyawannya untuk melaksanakan tugas. Serta melakukan pelatihan secara berkala agar karyawan mampu berkembang dan meningkatkan keterampilannya dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan mencapai prestasi kerja yang baik.
2. Lingkungan Kerja Berdasarkan hal tersebut, dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja di McDonalds Rungkut Surabaya dalam kategori "**BAIK**", dan perubahan-perubahan lingkungan kerja yang terjadi pada perusahaan baik dalam lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik perusahaan akan mempengaruhi persepsi karyawan dan secara langsung akan berdampak pada prestasi karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan pelatihan dan lingkungan kerja karyawan yang nyaman serta fasilitas yang memadai. Sehingga penelitian ini dapat menjadi acuan dalam pengambilan keputusan pimpinan perusahaan untuk mengambil kebijakan tentang memberikan lingkungan kerja yang baik.
3. Sistem reward yang telah diterapkan oleh perusahaan dinilai sudah cukup baik untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pemberian reward disarankan mengikuti kebijakan pemerintah sesuai dengan undang-undang pemberian reward.
4. Bagi pembaca ,hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi yang mendukung untuk penulisan skripsi yang terkait. Penulisan skripsi ini juga jauh dari kata sempurna baik dari segi penulisan, Bahasa maupun dari segi penjelasan. Sehingga penulis berharap dengan kerendahan hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun bagi kesempurnaan penulisan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arin Widhi Wardhani, (2016) *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Komisis Pemilihan Umum (KPU) Privinsi Jawa Barat*.
- Bintoro dan Daryanto 2017. *Manajemen Penelaian Kinerja Karyawan* Cetakan1. Yogyakarta : Gava Media
- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan I, Expert*, Yogyakarta
- Dra. Umi Farida, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana* Prenada Media Group, Jakarta. Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Emywati 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Badan Pusat Penerbit STIE MAHARDIKA Surabaya*
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Irawati, Arik. 2016. *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara)*. Skripsi. Jurusan Ekonomi Islam. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, SalembaEmpat, Jakarta.
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.*: Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 12. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Prof. Dr. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugihen, 2017. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan". Skripsi. Medan: Universitas