

# **PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV JAYA SAKTI DI SURABAYA**

Muhammad Fajrin Bintang Pratama  
Anita Kartika Sari  
Emmywati  
Email: njenknjenk@gmail.com

## **ABSTRAK**

Kualitas SDM menjadi salah satu permasalahan yang serius dalam sebuah industri, hal ini tidak hanya di alami oleh pemerintah, tetapi juga perusahaan swasta. Oleh sebab itu, penyusunan dan perencanaan sumber daya manusia harus dilakukan oleh perusahaan dalam rangka pengembangan kinerja karyawan melalui program pelatihan, pemberian motivasi dan dampak lingkungan kerja. Penulis mengambil contoh kasus di CV Jaya Sakti ( yang selanjutnya disebut perusahaan terkait ), penurunan terhadap kinerja menjadi kasus yang serius dan butuh perhatian khusus pihak manajemen. Penulis melakukan penelitian sejauh mana pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Jaya Sakti di Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dilakukan survey terhadap seluruh karyawan yang ada di CV Jaya Sakti sebanyak 60 orang. Proses pengumpulan data menggunakan kuisioner yang di uji dengan uji reliabilitas dan validitas. Kemudian analisis data menggunakan pengujian hipotesis.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi, Lingkungan kerja dan Kinerja

## **PENDAHULUAN**

Pada perkembangan modern ini, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan agar lebih baik sehingga di jaman modern ini perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan perusahaannya terutama dibidang SDM (sumber daya manusia) untuk menghadapi kompetisi bisnis yang sangat ketat (Simatupang 2015:14).

CV Jaya Sakti merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang barang dan jasa. Oleh karena itu, pelatihan karyawan baru dan lama di dalam perusahaan merupakan salah satu kegiatan untuk beradaptasi dengan perubahan dan pengembangan sumber daya manusia. Karyawan penting bagi manajemen untuk menilai kinerja perusahaan dan merencanakan tujuan masa depan. Karena setiap individu dalam perusahaan diharapkan berhasil dalam hasil pekerjaan yang dilakukan. Selain itu tinggi rendahnya pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja karyawan di CV Jaya Sakti Surabaya apakah mampu meningkatkan kinerja karyawan

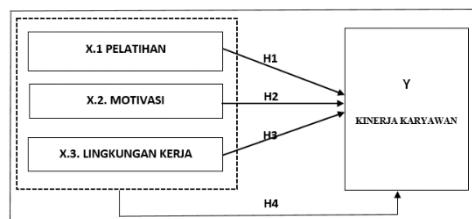
dalam perusahaan tersebut. Penelitian ini dibuat untuk meneliti sejauh mana pengaruh ketiga hal tersebut, yaitu pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja karyawan. terhadap kinerja karyawan di CV Jaya Sakti Surabaya.

Hal ini menjadi tantangan bagi pemimpin yang memiliki hubungan langsung dengan karyawannya untuk menciptakan karyawan yang kredibel untuk mencapai kepercayaan dan kepuasan pelanggan. Manajer senior perlu memiliki kemampuan untuk memotivasi dan secara aktif mempengaruhi bawahannya. Kepercayaan dan kepuasan pelanggan sangat penting bagi perusahaan barang dan jasa tersebut. Hubungan antara karyawan dan manajer mempengaruhi kinerja bisnis. Karyawan di perusahaan ini memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda, namun kesamaan yang mereka miliki adalah tingkat semangat yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya perbedaan tersebut, diperlukan kemampuan beradaptasi yang baik untuk mendapatkan informasi yang bermanfaat, pengetahuan yang baik, dan

komunikasi yang baik. Karyawan yang melakukan tugasnya dengan baik disisi lain harus terbentuknya lingkungan kerja yang baik pula. Namun tampaknya masih banyak kendala dalam pencapaian tujuan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan CV Jaya Sakti. Situasi di perusahaan mungkin tidak ideal. Misalnya, kinerja karyawan dapat terganggu karena pelatihan karyawan yang buruk, motivasi yang rendah untuk melakukan pekerjaan, lingkungan kerja yang buruk, dan sebagainya. Artinya pekerjaan karyawan tidak dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan yang direncanakan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KERANGKA TEORITIS

Berikut ini kerangka teoritis meliputi variabel yang diteliti penulis dapat dijabarkan dibawah ini:



## PELATIHAN

Pelatihan adalah cara penting untuk mengembangkan orang-orang berbakat. Pelatihan adalah proses jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, di mana karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan yang terbatas. Pelatihan terdiri dari program yang disusun menurut rencana untuk meningkatkan kinerja pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi, dan perubahan dapat diukur dengan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku sosial karyawan (Suwanto 2013:117).

Untuk mendapatkan hasil pelatihan yang maksimal, tidak lupa perusahaan

memperhatikan indikator variabel pelatihan. Adapun indikator variabel pelatihan sebagai berikut (Marto Tambunan 2015).

X<sub>1.1</sub> : Jenis pelatihan, berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan untuk meningkatkan kinerja dan etos kerja pegawai menengah dan bawah.

X<sub>1.2</sub> : Tujuan pelatihan, karena tujuan pelatihan harus konkrit dan terukur, maka pelatihan yang dilakukan harus memastikan peserta mencapai kinerja yang maksimal dan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang etos kerja yang berlaku, tujuannya untuk meningkatkan keterampilan kerja.

X<sub>1.3</sub> : Materi, materi pelatihan dapat berupa : pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

X<sub>1.4</sub> : Metode yang digunakan, metode pelatihan yang digunakan adalah diskusi kelompok, pertemuan, simulasi, permainan peran (demonstrasi) dan permainan, latihan di kelas, tes, kerja tim, studi banding, dan teknik partisipatif lainnya.

X<sub>1.5</sub> : Kualifikasi peserta, kualifikasi peserta ialah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

X<sub>1.6</sub> : Kualifikasi pelatih, pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

X<sub>1.7</sub> : Waktu (Banyaknya Sesi), banyaknya sesi materi pelatihan maka sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

## MOTIVASI

Motivasi terdiri dari finansial dan non finansial, finansial berupa upah dan insentif sehingga menimbulkan kemauan bekerja kemudian akan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan non finansial terdiri dari pujian dan kondisi kerja seseorang bekerja (Emmywati 2017:182). Motivasi mempertanyakan bagaimana mendorong semangat kerja keras bawahan dengan mencurahkan seluruh kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Melayu S.P 2008:92).

Demi berlangsungnya kinerja yang baik maka perusahaan memberikan motivasi kepada pegawainya, didalam motivasi sendiri ada beberapa indikator variabel yang harus di perhatikan oleh perusahaan. Berikut komponen indikator variabel motivasi kerja (Okatvia Farida 2015:4).

X<sub>2.1</sub> : Kinerja, keinginan seseorang untuk bekerja dan kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.

X<sub>2.2</sub> : Penghargaan, penghargaan atau pengakuan atas suatu kerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat dan kepuasan batin karyawan karna telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya.

X<sub>2.3</sub> : Tantangan, adanya tantangan merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya dan penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan.

X<sub>2.4</sub> : Tanggung jawab, adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab dan rasa tanggung jawab dapat memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.

X<sub>2.5</sub> : Keterlibatan, rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dapat disebut dengan "kotak saran" yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang kuat untuk karyawan

dan saling menghargai antar karyawan merupakan cara untuk bersosialisasi di lingkungan kerja.

X<sub>2.6</sub> : Pengembangan, adaptasi karyawan di lingkungan kerja dan sikap saling bekerja sama antar karyawan.

X<sub>2.7</sub> : Kesempatan, kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka dan harapan kerja yang lebih baik.

## LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap karyawan, sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja dianggap baik apabila orang dapat bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang tidak menguntungkan mungkin memerlukan lebih banyak tenaga dan waktu dan tidak memungkinkan desain sistem bekerja secara efisien. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Edy Sutrisno 2009:119).

Kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan diberikan oleh semua orang dalam organisasi tersebut, baik itu dari pihak manajemen maupun karyawan. Ada begitu banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga tujuan yang ditetapkan dapat berubah. Lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan dapat dibagi menjadi dua (Wibowo 2007:65).

### a. Lingkungan internal

Ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada kondisi pekerjaan yang secara langsung ataupun tidak langsung akan berdampak pada kelangsungan perusahaan. Lingkungan internal adalah komponen-komponen yang ada dalam lingkup organisasi atau perusahaan.

b. Lingkungan eksternal

Organisasi atau perusahaan perlu tidak hanya fokus pada lingkungan internal, tetapi juga menyadari pentingnya dampak lingkungan eksternal terhadap kinerja karyawan. Hal ini mempengaruhi organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya. Lingkungan eksternal merupakan komponen yang ada di luar perusahaan. Namun, lingkungan eksternal sangat fluktuatif pada saat ini, dan perubahan yang terjadi di sana sangat dinamis dan efeknya mungkin tidak dapat diprediksi sebelumnya (Wibowo 2007:70).

Berikut faktor indikator variabel yang memengaruhi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia dalam bekerja (Donni Juni Priansa 2013:131) adalah :

X<sub>3.1</sub> : Siklus Udara di tempat kerja.

X<sub>3.2</sub> : Pencahayaan di tempat kerja.

X<sub>3.3</sub> : Kebisingan di tempat kerja.

X<sub>3.4</sub> : Warna di tempat kerja.

X<sub>3.5</sub> : Bau tidak sedap di tempat kerja.

X<sub>3.6</sub> : Keamanan di tempat kerja.

### **KINERJA KARYAWAN**

Kinerja adalah proses dimana pekerjaan dilakukan untuk mencapai hasil kerja (Wibowo 2007:67). Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil atau output dari sebuah pekerjaan dan kontribusi kepada perusahaan atau organisasi (Achmad S Ruky 2001:67). Kinerja adalah suatu proses melalui kegiatan karyawan, dan hasil yang dicapai sejalan dengan tujuan yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan (Syafuruddin Alwy 2001:179).

Kinerja sangat di butuhkan agar suatu program kegiatan dan kebijakan perusahaan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi perusahaan dapat terwujud dan dapat meningkatkan hasil pekerjaan itu sendiri. Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance, ini

berarti pekerjaan yang dilakukan atau pekerjaan yang sebenarnya dilakukan oleh seseorang. Definisi kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Anwar P Mangkunegara 2007:67).

Indikator kinerja adalah sebuah ukuran kinerja karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan tertentu dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada lima indikator variabel untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu sebagai berikut (Bintoro dan Daryanto 2015:107).

Y<sub>1.1</sub> : Kualitas pekerjaan diukur dengan persepsi karyawan tentang kualitas produk yang dihasilkan dan penyelesaian tugas sehubungan dengan keterampilan dan kemampuan pekerja.

Y<sub>1.2</sub> : Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dalam hal seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Y<sub>1.3</sub> : Ketepatan waktu, memaksimalkan waktu yang ada untuk output yang lebih baik dan efisien serta memaksimalkan waktu yang tersisa untuk melakukan aktifitas pekerjaan lainnya.

Y<sub>1.4</sub> : Efektifitas, memaksimalkan sumber daya perusahaan yang ada (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang ada untuk memaksimalkan produksi unit secara sempurna dan baik.

Y<sub>1.5</sub> : Kemandirian, memaksimalkan kinerja diri sendiri secara baik dan dapat menjalankan fungsi kerjanya sehingga terbentuknya komitmen kerja.

### **HIPOTESIS**

Menurut Sugiyono (2015:45), mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap persamaan masalah penelitian. Jawaban masih berdasarkan teori yang relevan tetapi belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Penolakan dan

penerimaan hipotesis sangat tergantung pada hasil penyelidikan fakta-fakta yang dikumpulkan. maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

•H1 : Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

•H2 : Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

•H3 : Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

•H4 :Pelatihan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik (Julian Noor,2011). Agar penelitian ini dapat terarah dengan tepat dan mengatasi terjadinya penyimpangan pada penyusunan tugas akhir ini, maka harus ada batasan yang jelas dalam ruang lingkup penelitian yaitu mengenai pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Dr. Muhajirin,2017:113). Berdasarkan pengertian di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan CV. Jaya Sakti Surabaya yang berjumlah 60 orang, Sehingga objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki

oleh populasi tersebut. Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi (Dr Muhajirin,2017:114). Pada penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono,2014:199). Berdasarkan pengertian di atas maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan CV. Jaya Sakti Surabaya yang berjumlah 60 orang.

Penelitian yang dijadikan acuan oleh peneliti yaitu 60 orang responden berupa 54 laki-laki dan 6 perempuan.

## **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Analisa data yang digunakan terhadap pegawai yaitu dengan menggunakan media koesioner dan data dikumpulkan dan di olah menggunakan *SPSS tools*. Berikut hasil analisis data yang dapat dijelaskan secara rinci dalam riset ini, yaitu :

## **UJI VALIDITAS**

Uji Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penentuan layak atau tidak layaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total (Duwi Priyatno,2010:90).

Pengujian validitas bertujuan untuk mengukur dari masing- masing pertanyaan setiap variabel yang diteliti.

Dari olahan data peneliti ditentukan skor  $r_{tabel}$  sebesar 0,2542, maka syarat minimum  $r_{tabel} = 0,2542$ . Jadi jika korelasi setiap butir pertanyaan dengan skor kurang dari 0,2542 maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25 sebagai berikut.

#### Hasil uji validitas variabel pelatihan (X1)

Item	Pearson correlation		Nilai signifikansi		keterangan
	r hitung	r tabel	sig. (2- tailed)	sig	
pelatihan 1	0,884	0,2542	0	0,05	valid
pelatihan 2	0,943	0,2542	0	0,05	valid
pelatihan 3	0,839	0,2542	0	0,05	valid
pelatihan 4	0,900	0,2542	0	0,05	valid
pelatihan 5	0,838	0,2542	0	0,05	valid
pelatihan 6	0,898	0,2542	0	0,05	valid
pelatihan 7	0,931	0,2542	0	0,05	valid

Sumber : Data Olahan SPSS Ver 25

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan atau dinyatakan bahwa variabel pelatihan dengan semua indikator pertanyaannya dinyatakan valid, karena  $r_{hitung}$  nya lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,2542.

#### Hasil uji validitas variabel motivasi (X2)

Item	Pearson correlation		Nilai signifikansi		keterangan
	r hitung	r tabel	sig. (2- tailed)	sig	
motivasi 1	0,883	0,2542	0	0,05	valid
motivasi 2	0,901	0,2542	0	0,05	valid
motivasi 3	0,920	0,2542	0	0,05	valid
motivasi 4	0,912	0,2542	0	0,05	valid
motivasi 5	0,902	0,2542	0	0,05	valid
motivasi 6	0,886	0,2542	0	0,05	valid
motivasi 7	0,920	0,2542	0	0,05	valid

Sumber : Data Olahan SPSS Ver 25

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan atau dinyatakan bahwa variabel pelatihan dengan semua indikator pertanyaannya dinyatakan valid, karena  $r_{hitung}$  nya lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,2542.

#### Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X3)

Item	Pearson correlation		Nilai signifikansi		keterangan
	r hitung	r tabel	sig. (2- tailed)	sig	
lingkungan kerja 1	0,929	0,2542	0	0,05	valid
lingkungan kerja 2	0,957	0,2542	0	0,05	valid
lingkungan kerja 3	0,927	0,2542	0	0,05	valid
lingkungan kerja 4	0,929	0,2542	0	0,05	valid
lingkungan kerja 5	0,957	0,2542	0	0,05	valid
lingkungan kerja 6	0,927	0,2542	0	0,05	valid

Sumber : Data Olahan SPSS Ver 25

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan atau dinyatakan bahwa variabel pelatihan dengan semua indikator pertanyaannya dinyatakan valid, karena  $r_{hitung}$  nya lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,2542.

#### Hasil uji validitas variabel kinerja (Y)

Item	Pearson correlation		Nilai signifikansi		keterangan
	r hitung	r tabel	sig. (2- tailed)	sig	
kinerja 1	0,955	0,2542	0	0,05	valid
kinerja 2	0,895	0,2542	0	0,05	valid
kinerja 3	0,906	0,2542	0	0,05	valid
kinerja 4	0,903	0,2542	0	0,05	valid
kinerja 5	0,953	0,2542	0	0,05	valid

Sumber : Data Olahan SPSS Ver 25

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan atau dinyatakan bahwa variabel pelatihan dengan semua indikator pertanyaannya dinyatakan valid, karena  $r_{hitung}$  nya lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,2542.

#### UJI RELIABILITAS

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator. Suatu penelitian dikatakan reliabel atau mempunyai konsistensi normal apabila variabel tersebut mempunyai nilai Alpha Cronbach > 0,60 (Juliansyah Noor,130-131). Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS ver 25 , maka di dapatkan reliabilitas dari semua variabel sebagai berikut.

#### Hasil uji reliabilitas

variabel	Cronbach's Alpha	keterangan
pelatihan	0,956	Reliable
motivasi	0,962	Reliable
lingkungan kerja	0,972	Reliable
kinerja	0,956	Reliable

Sumber : Data Olahan SPSS Ver 25

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program analisa data SPSS Ver 25 maka dapat dilihat nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variabel yang meliputi variabel bebas ( X ) : pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja. Serta

variabel terikat ( Y ) : kinerja karyawan CV Jaya sakti, dengan skor pelatihan 0,956>0,60, motivasi 0,962>0,60, lingkungan kerja 0,972>0,60 dan skor kinerja sebesar 0,956>0,60. Maka dapat dilihat dari masing-masing variabel mempunyai nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,06. Berarti ke empat variabel tersebut memenuhi persyaratan dan dapat dinyatakan “reliabel”.

### UJI ASUMSI KLASIK

Menurut Sunjoyo (2013:54) uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis Ordinary Least Square (OLS). Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut.

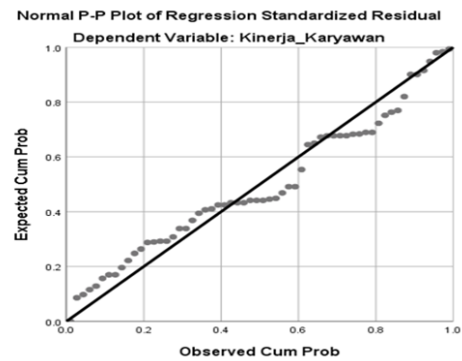
### UJI NORMALITAS

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilihat dengan memperlihatkan penyebaran data (titiktitik) pada normal P plot of regression standarized residual variabel dependent, dimana :

a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

### HASIL UJI NORMALITAS



Sumber : Data Olahan SPSS Ver 25

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, dikarenakan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### UJI MULTIKOLINEARITAS

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver.25 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1(satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, begitu sebaliknya jika nilai VIF > 10 maka data tersebut terjadi gejala multikolinearitas.

### HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.427	.568		2.512	.014		
Pelatihan	.832	.221	.225	3.771	.000	.393	2.547
Motivasi	.561	.279	.159	2.483	.047	.226	4.424
Lingkungan Kerja	.766	.109	.661	7.014	.000	.138	5.227

Sumber : Data Olahan SPSS Ver 25

Hasil uji multikolinearitas diatas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) menunjukkan bahwa nilai pelatihan mempunyai nilai sebesar 2.547<10, nilai motivasi sebesar 4.424<10 dan nilai lingkungan kerja sebesar 5.227<10. Maka data olahan

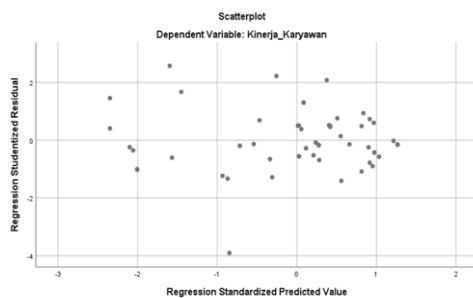
peneliti diatas pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja semuanya kurang dari nilai 10 dan dapat disimpulkan bahwa data olahan peneliti tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### HETEROKEDASTISITAS

Pengujian ini bertujuan untuk melihat varians data apakah bersifat homogen atau heterogen. Data yang baik digunakan dalam analisa linear berganda adalah data yang memiliki nilai varians yang sama (homogen). Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan grafik *Scatter plot*.

### HASIL HETEROKEDASTISITAS UJI

#### GRAFIK SCATTER PLOT



Sumber : Data Olahan SPSS Ver 25

Dari gambar diatas dapat dilihat titik titik menyebar secara acak serta baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Sehingga model regresi layak untuk digunakan dan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### UJI AUTOKORELASI

Menurut Imam Ghozali (2011:110), uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya. Autokorelasi muncul karena observasi yang beruntun sepanjang waktu berkaitan satu sama lain

untuk mendeteksi korelasi ini dapat dilakukan dengan uji durbin Watson.

### HASIL UJI AUTOKORELASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.930 <sup>a</sup>	.866	.858	2.024	2.128

Sumber : Data Olahan SPSS Ver 25

Berdasarkan gambar diatas diperoleh k=3 (variabel independen) dan n=60 dengan nilai dL=1,4797 dan dU=1,6889. Oleh karena dU=1,6889 < dW=2,128 < 4-dU=2,311 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda tersebut tidak mengandung autokorelasi.

### REGRESI LINEAR BERGANDA

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel indeviden dengan satu variabel dependen. Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 25 dilihat pada gambar tabel di bawah ini pada kolom unstandardized B.

### HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.427	.568		2.512	.014
Pelatihan	.832	.221	.225	3.771	.000
Motivasi	.561	.279	.159	2.483	.047
Lingkungan_Kerja	.766	.109	.601	7.014	.000

Sumber : Data Olahan SPSS Ver 25

Persamaan rumus regresi linear berganda dapat diperoleh sebagai berikut

$$Y = 1.427 + 0,832X_1 + 0,561X_2 + 0,766X_3$$

- Nilai konstant sebesar 1,427 artinya jika pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja nilainya 0, maka kinerja nilainya 1,427.
- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan ( $b_1$ ) bernilai positif, yaitu 0,832 artinya setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan



meningkatkan kinerja sebesar 0,832 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

- Nilai koefisien regresi variabel motivasi ( $b_2$ ) bernilai positif, yaitu 0,561 artinya setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,561 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $b_3$ ) bernilai positif, yaitu 0,766 artinya setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,766 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

## PENGUJIAN HIPOTESIS

### UJI F (secara simultan)

Uji F berfungsi untuk menguji hipotesis pertama yang dikemukakan di depan bahwa diduga pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan CV Jaya sakti, maka setelah dilakukan analisa data dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS Ver.25.

### HASIL UJI F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.476.561	3	492.187	120.165	.000b
Residual	229.372	56	4.096		
Total	1.705.933	59			

Sumber : Data Olahan SPSS Ver 25

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

Angka  $F_{hitung}$  sebesar 120,165 dan nilai signifikansi 0,000. Untuk mencari hasil dari uji F dapat dilakukan dengan rumus  $df_1=k-1$  , dan  $df_2=n-k$  dimana k adalah jumlah variabel dan n adalah jumlah sampel, maka  $df_1=k-1$  ( $4-1=3$ ), dan  $df_2=n-k$  ( $60-4=56$ ). Maka nilai  $df_1$  pada  $F_{tabel}$  sebesar 3 dan nilai  $df_2$  pada  $F_{tabel}$  sebesar 2,77 ( lihat pada lampiran  $F_{tabel}$  )

a. Hipotesis

$H_0$  = pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_a$  = pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### b. Kriteria pengujian

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $H_0$  diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$   $H_0$  ditolak

### c. Berdasarkan signifikansi

Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima

### d. Keputusan

Hasil analisa menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 120,165 dengan nilai signifikansi 0,000 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,77. Berarti dapat disimpulkan hasil uji F menunjukkan  $F_{hitung} = 120,165 > F_{tabel} = 2,77$  dengan signifikansi 0,000 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja signifikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Jaya sakti di Surabaya.

### UJI T (Secara Parsial)

Uji T merupakan alat untuk menguji hipotesis kedua yang dijalankan untuk mengetahui apakah pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan CV Jaya sakti di Surabaya. Hasil analisa tersebut menggunakan pengelolaan data menggunakan SPSS Ver 25 yang tertuang di dalam tabel di bawah ini.

### HASIL UJI T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.427	.568		2.512	.014
Pelatihan	.832	.221	.225	3.771	.000
Motivasi	.561	.279	.159	2.483	.047
Lingkungan_Kerja	.766	.109	.601	7.014	.000

Sumber : Data Olahan SPSS Ver 25

Adapun hasil uji T masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Variabel pelatihan X1

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel di atas diketahui bahwa nilai  $T_{hitung}$  variabel pelatihan sebesar 3,771 dengan tingkat signifikan 0,000. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha=0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = (60-4-1) = 55$  maka nilai  $T_{tabel}$  sebesar 2,004. Bilamana hasil  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$  maka variabel pelatihan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan CV Jaya sakti di Surabaya. Dari kesimpulan di atas maka  $T_{hitung} 3,771 > T_{tabel} 2,004$  dan nilai  $sig 0,000 < 0,05$ . Dari penelitian di atas maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan CV Jaya sakti di Surabaya.

b. Variabel motivasi X2

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel di atas diketahui bahwa nilai  $T_{hitung}$  variabel motivasi sebesar 2,483 dengan tingkat signifikan 0,047. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha=0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = (60-4-1) = 55$  maka nilai  $T_{tabel}$  sebesar 2,004. Bilamana hasil  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$  maka variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan CV Jaya sakti di Surabaya. Dari kesimpulan di atas maka  $T_{hitung} 2,483 > T_{tabel} 2,004$  dan nilai  $sig 0,047 < 0,05$ . Dari penelitian di atas maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan CV Jaya sakti di Surabaya.

c. Variabel lingkungan kerja X3

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel di atas diketahui bahwa nilai  $T_{hitung}$  variabel lingkungan kerja sebesar 7,014 dengan tingkat signifikan 0,000. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha=0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = (60-4-1) = 55$  maka nilai  $T_{tabel}$  sebesar 2,004. Bilamana hasil  $T_{hitung} >$

$T_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$  maka variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan CV Jaya sakti di Surabaya. Dari kesimpulan di atas maka  $T_{hitung} 7,014 > T_{tabel} 2,004$  dan nilai  $sig 0,000 < 0,05$ . Dari penelitian di atas maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan CV Jaya sakti di Surabaya.

Dari penjelasan di atas dengan menggunakan analisa uji T dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Jaya sakti di Surabaya meliputi pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja ternyata secara parsial ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Jaya sakti di Surabaya.

**Uji koefisien determinasi ( R<sup>2</sup> )**

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur hasil dan mengetahui ketepatan garis regresi yang mewakili dan terbentuk dalam data kelompok observasi yang dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

**Hasil uji koefisien determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.930 <sup>a</sup>	.866	.858	2.024	2.128

Sumber : Data Olahan SPSS Ver 25

Pengujian pada tabel di atas bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas maka dapat di simpulkan sebagai berikut.

a. R sebesar 0,930 maka hubungan antara variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 93%. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa variabel X sangat berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dan memiliki hubungan yang

erat dari kedua variabel tersebut ( X dan Y )

b. R Square ialah pengaruh koefisien determinasi dari variabel X ke variabel Y. nilai R square sendiri yaitu sebesar 0,866. Maka dapat disimpulkan bahwa proposi variasi variabel bebas ( X ) yaitu peningkatan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi variasi variabel terikat ( Y ) yaitu tingkat kinerja karyawan sebesar 86,6% dan sisanya sebesar 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja seperti budaya organisasi, disiplin kerja dan lain-lain.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan**

Mengenai pembahasan penelitian terkait ialah menunjukkan interaksi secara parsial mengenai variabel bebas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan CV Jaya sakti di Surabaya. Hal ini dapat dibuktikan dalam perolehan nilai frekuensi  $T_{hitung}$  sebesar  $3,771 > 2,004$  dari  $T_{tabel}$  dan nilai probabilitas  $0,000 < \text{ketetapan alpha sig } 0,05$ . Pelatihan dengan indikator jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi pelatih dan waktu pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Jaya sakti di Surabaya.

### **Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Mengenai pembahasan penelitian terkait ialah menunjukkan interaksi secara parsial mengenai variabel bebas motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan CV Jaya sakti di Surabaya. Hal ini dapat dibuktikan dalam perolehan nilai frekuensi  $T_{hitung}$  sebesar  $2,483 > 2,004$  dari  $T_{tabel}$  dan nilai probabilitas  $0,047 < \text{ketetapan alpha sig } 0,05$ . Motivasi dengan beberpa indikator pernyataan dalam kuisisioner keinginan seseorang

untuk bekerja, adanya tunjangan hari tua, tantangan dalam menyelesaikan masalah tanggung jawab, keterlibatan dalam mengemukakan pendapat, mengembangkan kemampuan diri, dan kesempatan menduduki posisi tertentu berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Jaya sakti di Surabaya.

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Mengenai pembahasan penelitian terkait ialah menunjukkan interaksi secara parsial mengenai variabel bebas lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan CV Jaya sakti di Surabaya. Hal ini dapat dibuktikan dalam perolehan nilai frekuensi  $T_{hitung}$  sebesar  $7,014 > 2,004$  dari  $T_{tabel}$  dan nilai probabilitas  $0,000 < \text{ketetapan alpha sig } 0,05$ . Lingkungan kerja dengan indikator siklus

udara,pencahayaan,kebisingan,warna, bau dan keamanan tempat kerja sangat signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Jaya sakti di Surabaya.

### **Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisa membuktikan bahwa ketiga variabel yaitu pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan  $F_{hitung} = 120,165 > F_{tabel} = 2,77$ . Dari ketiga variabel bebas ( X ) ini juga mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,866 atau sebesar 86,6% sedangkan sisanya dapat dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari ketiga variabel X terhadap variabel Y yaitu kinerja. Sehingga semua variabel tersebut berpengaruh secara simultan dan dapat dari ketiga variabel X

tersebut secara keseluruhan dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik dan benar.

## **KESIMPULAN**

Dari penelitian yang telah dilakukan yaitu pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Jaya sakti di Surabaya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut bernilai positif yang dapat di artikan bahwa semakin baik pelatihan maka semakin baik pula kinerja karyawan CV Jaya sakti di Surabaya. Demikian juga sebaliknya, jika tidak di beri pelatihan maka kinerja karyawan CV Jaya sakti akan menurun. Berarti pelatihan kerja bagi karyawan sangat penting dan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan itu sendiri dan sangat penting untuk di terapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan maka akan berdampak dan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja secara efektif serta efisien.
2. Hasil analisa motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut bernilai positif yang mana jika perusahaan memberikan motivasi yang baik maka akan berdampak langsung pada kinerja karyawannya. Demikian juga sebaliknya jika perusahaan tidak memberikan motivasi atau dorongan moral kepada karyawannya maka kinerja karyawan tersebut akan menurun dikarenakan tidak ada motivasi dalam bekerja. Motivasi sendiri adalah segala sesuatu yang merangsang keinginan dan daya penggerak para karyawan CV Jaya sakti untuk bekerja dan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut secara efektif dan efisien.
3. Hasil analisa berikutnya ialah lingkungan kerja yang juga berpengaruh secara signifikan dan mendapatkan nilai paling tinggi di dalam analisa data

peneliti. Pengaruh tersebut sangat bernilai positif yang berarti lingkungan kerja karyawan CV Jaya sakti sangat sudah memenuhi standart mulai dari kenyamanan dalam bekerja sampai dari segi kemanannya, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja kotor, bau, dan tidak aman akan disimpulkan bahwa kinerja karyawan akan turun dan terganggu aktifitas bekerjanya. Dari hasil penelitian di atas maka dapat di artikan lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV Jaya sakti di Surabaya.

4. Dari hasil analisa secara simultan pada penelitian di atas bahwa pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan CV Jaya sakti di Surabaya.

## **Saran**

1. Saran bagi perusahaan
  - a. Memberikan peningkatan pelatihan kerja dan pertahankan agenda tersebut sehingga secara konsisten dapat meningkatkan kinerja karyawan
  - b. Perusahaan harus terus dan secara konsisten memberikan motivasi terhadap karyawannya agar lebih dan lebih lagi meningkatkan hasil kinerja karyawan tersebut.
  - c. Lebih ditingkatkan lagi lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar kinerja karyawan dapat maksimal, nyaman dan aman
2. Saran bagi penelitian berikutnya
  - a. Penelitian ini hanya menggunakan 4 variabel. Sebagai harapan peneliti untuk penelitian selanjutnya menggunakan pemicu atau faktor lain sehingga dapat dijadikan sebuah variabel agar untuk menganalisa lebih jauh lagi.
  - b. Penelitian ini hanya menggunakan 60 responden. Besar harapan peneliti untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambah jumlah frekuensi responden

agar keabsahan data analisa dapat di gambarkan secara akurat berdasarkan realita yang ada.

c. Hendaknya untuk penelitian kedepan lebih dikembangkan lagi ruang lingkupnya, mengingat penelitian ini belum sepenuhnya bisa menggambarkan tentang pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi selain variabel yang digunakan oleh peneliti, misalnya: kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut agar lebih luas pengaruh variabel X terhadap kinerja karyawan variabel Y.

#### DAFTAR PUSTAKA

- 25 pengertian sumber daya manusia menurut para ahli. (2022, Maret 29). Retrieved from seputarpengetahuan.co.id: <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/07/25-pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli>.
- Airlangga, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Alwy, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia strategi keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.
- Burhanudin, Y. (n.d.). opcit.
- Cascio, W. (2012). *Managing Human Resources ( Productivity Quality of Work Life,profit )*. United States: McGraw-Hill Edition-5.
- Dr. T. Hani Handoko, M. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Drs. Bintoro, M. d. (2015). *Manajemen Penilaian Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Duwi, P. (2009). *SPSS ( untuk analisis korelasi,regresi dan multivariate )*. Yogyakarta: Gava Media.
- Emmywati. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya.
- Fang, W. (2022, Mei 25). tutorial terlengkap uji data primer dengan spss dilengkapi cara baca output. Retrieved from [www.youtube.com: https://youtu.be/XvjN-TS\\_2A4](https://www.youtube.com/watch?v=XvjN-TS_2A4)
- Habibi. (2018). Pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) divisi regional III Palembang.
- Handoko, T. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardiyana, A. (2011). pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kabupaten Bandung.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huda, K. (2019). Pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto.
- Irham, F. d. (2011). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.