

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 dimana hasil uji F menunjukkan angka F_{hitung} sebesar 120,165 dan F_{tabel} sebesar 2,77 sehingga F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} maka dapat di artikan variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Jaya Sakti. Begitu pula dengan uji T, dimana variabel pelatihan X1 sebesar 3,771, variabel X2 motivasi sebesar 2,483, dan variabel X3 lingkungan kerja sebesar 7,014. Semua variabel dari X1, X2 dan X3 lebih besar dari T tabel sebesar 2,004. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel X peneliti berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian secara hipotesis peneliti menghasilkan dimana pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan CV Jaya Sakti di Surabaya.

Kata kunci : Pelatihan, Motivasi, Lingkungan kerja dan Kinerja

ABSTRACT

The quality of human resources is one of the serious problems in an industry, this is not only experienced by the government, but also private companies. Therefore, the preparation and planning of human resources must be carried out by the company in the context of developing employee performance through training programs, providing motivation and impacting the work environment. The author takes the example of the case at CV Jaya Sakti (hereinafter referred to as the related company), the decline in performance is a serious case and requires special attention from the management. The author conducted research to what extent the influence of training, motivation and work environment on the performance of employees of CV Jaya Sakti in Surabaya. This research used a quantitative approach, namely a survey of all employees at CV Jaya Sakti as many as 60 people. The data collection process uses a questionnaire which is tested with reliability and validity tests. Then data analysis using hypothesis testing where the results of the F test show the Fcount of 120.165 and Ftable of 2.77 so that Fcount is greater than Ftable, it can be interpreted that the variables of training, motivation and work environment have a simultaneous effect on the performance of CV Jaya Sakti employees. Likewise with the T test, where the X1 training variable is 3.771, the motivation X2 variable is 2.483, and the X3 work environment variable is 7.014. All variables of X1, X2 and X3 are greater than T table of 2,004. So it can be concluded that all of the researchers' variables X partially influence the Y variable. So it can be concluded that the results of the hypothesis testing of the researchers resulted in which training, motivation and work environment had a simultaneous and partial effect on the performance of CV Jaya Sakti employees in Surabaya.

Keywords: Training, Motivation, Work Environment and Performance