
PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAHAYA BINTANG SELATAN MEDAN

Donny Wijaya, Hendra Nazmi, Fither
Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia Medan

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan. Metode penelitian adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah deskriptif explanatory. Metode analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan sampel yaitu simple random sampling. Sampel penelitian adalah 96 karyawan. Pengujian hipotesis yaitu secara parsial dan simultan pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan.

Keywords: *Pelatihan Kerja; Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dewasa ini dalam menghadapi persaingan yang semakin besar banyak perusahaan diharuskan untuk dapat mengefektif dan mengefisienkan sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan. Daya saing di bidang elektronik dan elektrik yang cukup ketat dan tinggi perlu didukung kinerja yang optimal dari para karyawan di dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan PT. Cahaya Bintang Selatan Medan mengalami penurunan terlihat dari penurunan kualitas kerja karyawan yang tercermin dari peningkatan kesalahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan kata lain bahwa terjadinya penurunan kualitas kerja karyawan. Hal ini memicu belum tercapainya target perusahaan PT. Cahaya Bintang Selatan Medan.

Pelatihan merupakan suatu kebutuhan guna mendukung salah satu bentuk kegiatan peningkatan kompetensi dan merupakan bagian integral dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Pelatihan kerja karyawan PT. Cahaya Bintang Selatan Medan masih belum optimal tercermin dari belum terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini diakibatkan frekuensi pelatihan kerja yang tidak sering dilaksanakan, materi pelatihan yang diselenggarakan berbeda dengan pekerjaan karyawan, sehingga pelatihan kerja yang terlaksana masih belum mendukung karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal.

Motivasi kerja para karyawan pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. Motivasi kerja karyawan PT. Cahaya Bintang Selatan Medan masih rendah tercermin dari penghargaan yang diberikan kurang dilakukan kepada karyawan. Motivasi kerja yang selama ini diberikan hanya berupa kenaikan gaji yang rendah kepada karyawan. Permasalahan motivasi kerja

berupa sedikitnya pemberian promosi jabatan kepada karyawan yang berupa dorongan pemberian semangat kerja, kompensasi juga tidak sering diberikan kenaikan, sehingga memicu karyawan kurang dapat bekerja efektif dan efisien.

Lingkungan kerja di PT Cahaya Bintang Selatan Medan terindikasi kurang nyaman. Adanya keluhan terjadi pada divisi marketing, gudang, HRD, keuangan dan penjualan mengenai AC tidak sejuk, remote AC rusak, konflik dengan rekan kerja, ruangan yang sempit dan panas untuk gudang, kebersihan belum terjaga, kamar mandi kotor, ruangan kerja yang banyak sampah, sistem manajemen yang menyulitkan dalam permintaan cuti, sehingga menyebabkan rusaknya konsentrasi karyawan dalam bekerja serta antara karyawan senior dengan karyawan baru dimana karyawan yang lebih mempunyai masa kerja yang lama tidak ingin memberikan penjelasan atau bantuan terhadap penyelesaian pekerjaan karyawan baru sehingga terkadang memicu timbulnya konflik.

Dari permasalahan diatas peneliti merasa perlu melakukan dengan judul pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan. Adapun perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan?

TELAAH TEORETIS

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Samsudin (2016), beberapa kriteria yang dapat dijadikan dasar penilaian keberhasilan suatu pelatihan yaitu perubahan kinerja.

Teori Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

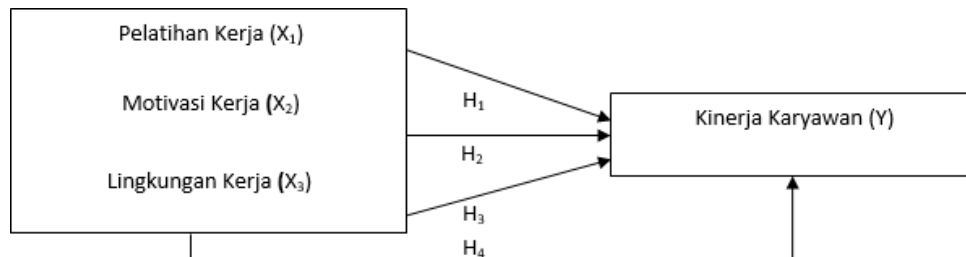
Menurut Wibowo (2014:331), perilaku termotivasi mungkin ditingkatkan apabila manajer memberi pekerja cukup sumber daya untuk melakukan pekerjaan dan memberikan coaching secara efektif. Kinerja pada gilirannya dipengaruhi oleh perilaku termotivasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Badriyah (2016:184), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan manusia, maupun yang berhubungan dengan lingkungan tempatnya bekerja, baik dari internal perusahaan atau eksternal perusahaan.

Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H₁: pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan
- H₂: Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan
- H₃: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan
- H₄: Pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Arikunto (2016), jenis penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Menurut Zulfanef (2013:11), "Penelitian ini bersifat explanatory research. Dalam penelitian explanatory, peneliti berusaha untuk menjelaskan atau membuktikan hubungan atau pengaruh antar variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah 126 responden dalam penelitian ini. Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin yaitu, dengan jumlah sampel 96 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Menurut Sujarweni (2015), pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara kuesioner dibagi kepada karyawan pada perusahaan, wawancara dilakukan kepada karyawan, dan studi dokumentasi berupa

data perusahaan, buku-buku dan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

Sumber data penelitian terdiri atas sumber data primer berasal dari wawancara dan kuesioner; serta sumber data sekunder yang didapat dari catatan, buku dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

Menurut Torang (2016), uji validitas dimaksudkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan tiap butir pertanyaan bernilai positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan tiap butir pertanyaan bernilai positif maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid.

Menurut Torang (2016), uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Cronbach Alpha suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi. Grafik Histogram dan grafik Normalitas *Probability Plot* serta Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka distribusi normal. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka distribusi tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016), uji multikolinieritas merupakan suatu hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen. Adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Grafik scatterplot dan uji Glejser. Probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.

Model Penelitian

Menurut Priyatno (2018) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel

independen dengan satu variabel dependen. Rumus persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan (dependent variabel)

x₁ : Pelatihan Kerja (independent variabel)

x₂ : Motivasi Kerja (independent variabel)

x₃ : Lingkungan Kerja (independent variabel)

a : Konstanta

b : Koefisien regresi variabel independen

e : Kesalahan penduga (yang tidak terungkap=5%)

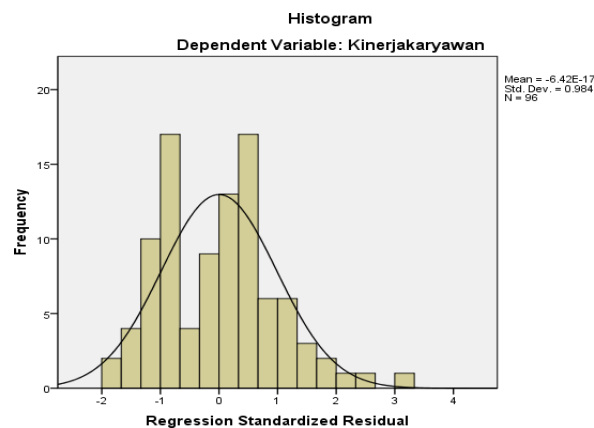
Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2016), koefisien determinasi (R²) ditujukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R²) semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

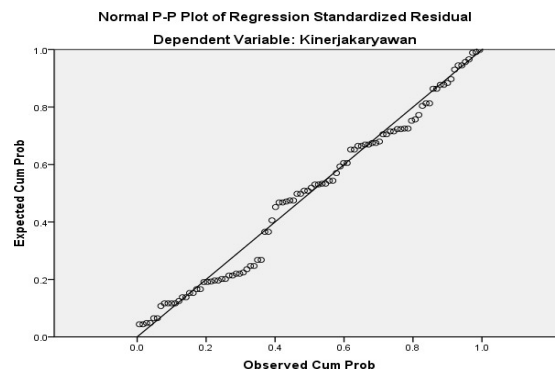
Hasil Pengujian normalitas yaitu:



Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Sumber: Data SPSS, 2021

Grafik histogram pada Gambar 2 menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 3. Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Data SPSS, 2021

Gambar 3. Grafik Normalitas P-P Plot terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan Kolmogorov Smirnov.

Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.06358338
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.985
Asymp. Sig. (2-tailed)		.286

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data SPSS, 2021

Tabel 1 diperoleh nilai signifikan $0,286 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji hasil tersebut menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Berikut hasil pengujian multikolinieritas yaitu:

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

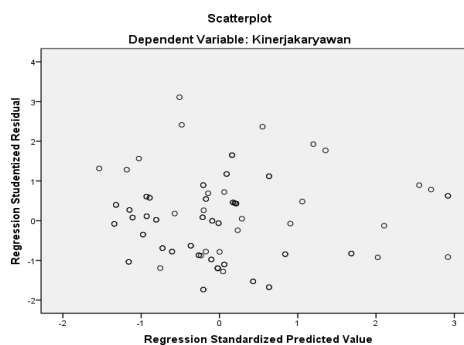
Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.136	3.248		.658	.512		
	Pelatihankerja	.180	.089	.178	2.030	.045	.926	1.079
	Motivasi	.475	.114	.370	4.170	.000	.899	1.112
	Lingkungankerja	.319	.105	.278	3.022	.003	.837	1.194

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber: Data SPSS, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF untuk variabel variabel < 10 berarti bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data SPSS, 2021

Dari grafik menunjukkan titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik scatterplot dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 3 di bawah ini menunjukkan nilai signifikan > 0,05 yaitu pelatihan kerja (0,208), motivasi (0,637) dan lingkungan kerja (0,634) bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 3. Uji Glejser
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.841	1.905		.966	.336
Pelatihankerja	.066	.052	.135	1.268	.208
Motivasi	.032	.067	.051	.473	.637
Lingkungankerja	.030	.062	.054	.478	.634

a. Dependent Variable: ABSUT
 Sumber: Data SPSS, 2021

Hasil Analisis Data Penelitian

Model Analisis regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.136	3.248		.658	.512
Pelatihankerja	.180	.089	.178	2.030	.045
Motivasi	.475	.114	.370	4.170	.000
Lingkungankerja	.319	.105	.278	3.022	.003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber : Data SPSS, 2021

$$Y = 2,136 + 0,180 X_1 + 0,475 X_2 + 0,319 X_3 + e$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah:

1. Konstanta sebesar 2,136 menyatakan bahwa jika tidak ada atau konstan maka variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan pada sebesar 2,136 satuan.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja sebesar 0,180 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel pelatihan kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,180 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,475 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel motivasi kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,475 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,319 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel lingkungan kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,319 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Berikut hasil koefisien determinasi yaitu:

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 ^a	.347	.326	6.16165

a. Predictors: (Constant), Lingkungankerja, Pelatihankerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

Sumber: Data SPSS, 2021

Tabel 5 hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,326 hal ini berarti 32,6% dari variasi variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 67,4% (100% - 32,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti beban kerja, komunikasi kerja, analisa jabatan dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berikut hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu:

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1858.756	3	619.585	16.319	.000 ^a
	Residual	3492.869	92	37.966		
	Total	5351.625	95			

a. Predictors: (Constant), Lingkungankerja, Pelatihankerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

Sumber: Data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 6. derajat bebas 1 (df_1) = $k - 1 = 4 - 1 = 3$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n - k = 96 - 4 = 92$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,70. Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung (16,319) > F tabel (2,70) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berikut hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu:

Tabel 6. Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.136	3.248		.658	.512
	Pelatihankerja	.180	.089	.178	2.030	.045
	Motivasi	.475	.114	.370	4.170	.000
	Lingkungankerja	.319	.105	.278	3.022	.003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber: Data SPSS, 2021

Nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = 96-4=92 adalah sebesar 1,986. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2,030 > 1,986 dan signifikan yang diperoleh 0,045 < 0,05, berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan.
2. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 4,170 > 1,986 dan signifikan yang diperoleh 0,000 < 0,05, berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan.
3. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 3,022 > 1,986 dan signifikan yang diperoleh 0,003 < 0,05, berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan

Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2,030 > 1,986 dan signifikan yang diperoleh 0,045 < 0,05, berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan. Menurut Samsudin (2010), beberapa kriteria yang dapat dijadikan dasar penilaian keberhasilan suatu pelatihan yaitu perubahan kinerja. Pelatihan merupakan suatu kebutuhan guna mendukung salah satu bentuk kegiatan peningkatan kompetensi dan merupakan bagian integral dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pelatihan kerja karyawan PT. Cahaya Bintang Selatan Medan masih belum optimal tercermin dari belum terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini diakibatkan frekuensi pelatihan kerja yang tidak sering dilaksanakan, materi pelatihan yang diselenggarakan berbeda dengan pekerjaan karyawan sehingga pelatihan kerja yang terlaksana masih belum mendukung karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cahaya Bintang Selatan Medan

Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,170 > 1,986$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan. Menurut Wibowo (2014), perilaku termotivasi mungkin ditingkatkan apabila manajer memberi pekerja cukup sumber daya untuk melakukan pekerjaan dan memberikan *coaching* secara efektif. Kinerja pada gilirannya dipengaruhi oleh perilaku termotivasi. Motivasi kerja para karyawan pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. Motivasi kerja karyawan PT. Cahaya Bintang Selatan Medan masih rendah tercermin dari penghargaan yang diberikan kurang dilakukan kepada karyawan. Motivasi kerja yang selama ini diberikan hanya berupa kenaikan gaji yang rendah kepada karyawan. Permasalahan motivasi kerja berupa sedikitnya pemberian promosi jabatan kepada karyawan yang berupa dorongan pemberian semangat kerja, kompensasi juga tidak sering diberikan kenaikan sehingga memicu karyawan kurang dapat bekerja efektif dan efisien.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cahaya Bintang Selatan Medan

Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,022 > 1,986$ dan signifikan yang diperoleh $0,003 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan. Menurut Badriyah (2016), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan lingkungan tempatnya bekerja, baik dari internal perusahaan atau eksternal perusahaan. Lingkungan kerja di PT. Cahaya Bintang Selatan Medan terindikasi kurang nyaman. Adanya keluhan terjadi pada divisi marketing, gudang, HRD, keuangan dan penjualan mengenai AC tidak sejuk, remote AC rusak, konflik dengan rekan kerja, ruangan yang sempit dan panas untuk gudang, kebersihan belum terjaga, kamar mandi kotor, ruangan kerja yang banyak sampah, sistem manajemen yang menyulitkan dalam permintaan cuti sehingga menyebabkan rusaknya konsentrasi karyawan dalam bekerja serta antara karyawan senior dengan karyawan baru

dimana karyawan yang lebih mempunyai masa kerja yang lama tidak ingin memberikan penjelasan atau bantuan terhadap penyelesaian pekerjaan karyawan baru sehingga terkadang memicu timbulnya konflik.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,030 > 1,986$ dan signifikan yang diperoleh $0,045 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan.
2. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,170 > 1,986$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan.
3. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,022 > 1,986$ dan signifikan yang diperoleh $0,003 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Bintang Selatan Medan.
4. Hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} (16,319) > F_{tabel} (2,70)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Selatan Medan.

Saran bagi perusahaan berdasarkan penelitian ini adalah:

1. Memperbaiki Pelatihan kerja dengan penyesuaian metode dan materi terhadap peserta pelatihan.
2. Meningkatkan motivasi dengan cara lebih sering memberikan reward.
3. Memperbaiki lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga mendukung kinerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menambah variabel lain di luar dari variabel yang diteliti oleh peneliti karena hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 32,6% dari variasi variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 67,4% ($100\% - 32,6\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti beban kerja, komunikasi kerja, analisa jabatan dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta : Rineka Cipta.

-
- Badriyah, M. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Darodjat, Achmad Tubagus. 2015. Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia. Bandung : Refika Aditama.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hamali, Yusuf Ari. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service)
- Mangkunegara, Prabu Anwar A A. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, I., & Winarto, W. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(1), 79-86.
- Prihantoro. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Juni Donni. 2016. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sembiring, R., & Winarto, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(1), 21-30.
- Sugiyono. 2017. Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Torang, Syamsir. 2016. Organisasi Dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajagrafindo Persada.

Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1).

Winarto, W., & Purba, J. H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan rumah sakit swasta di Kota Medan). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), 111-123.

Yani. 2012. Manajemen Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.

Zulganet. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta : Rajagrafindo Persada.