

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PG CANDI BARU SIDOARJO

Oleh :

Sri Rahayu Murdaningsih, SE

Dr. Sigit Hermawan, SE.,M.Si

Program Studi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2024

LATAR BELAKANG

Menurut Agus Gumiwang Kartasasmita, Menteri Perindustrian Indonesia, diperkirakan akan ada kekurangan 2,5 juta sumber daya manusia yang kompeten pada tahun 2024. Dampak dari kekurangan ini diperkirakan akan menjadi hambatan besar bagi banyak perusahaan atau organisasi di Indonesia. Upaya untuk mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten dan memenuhi kebutuhan industri akan menjadi tantangan yang signifikan dalam beberapa tahun ke depan.

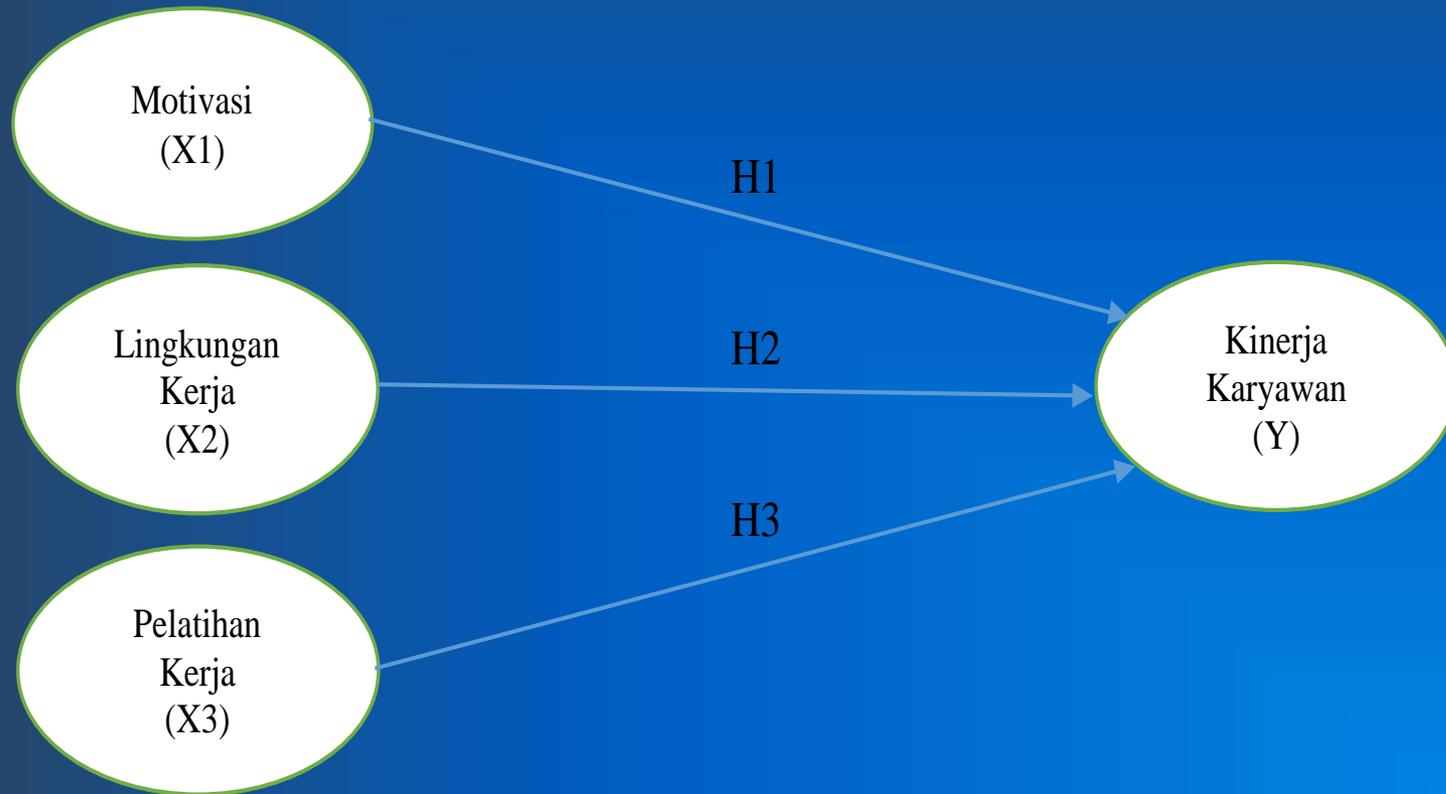
LATAR BELAKANG

PT PG Candi Baru Sidoarjo berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan strategi motivasi kerja antara lain bonus, kompensasi, dan insentif lainnya. Selain itu, PT PG Candi Baru Sidoarjo mengutamakan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan koordinasi pelatihan kerja yang sesuai dengan tanggung jawab setiap pegawai.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

KERANGKA PEMIKIRAN



HIPOTESIS

- Hipotesis 1 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT PG Candi Sidoarjo
- Hipotesis 2: Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT PG Candi Sidoarjo
- Hipotesis 3 : Pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT PG Candi Sidoarjo

METODE PENELITIAN

▪ Metode Penelitian :

Penelitian kuantitatif menggunakan instrumen penelitian untuk pengumpulan data, populasi atau sampel sebagai subjek penelitian.

▪ Objek Penelitian :

Subyek Penelitian: Penyelidikan ini dilakukan di PT PG Candi Baru Sidoarjo yang terletak di pinggiran jalan raya Surabaya-Malang.

▪ Populasi dan Sampel :

Populasi penelitian ini terdiri dari 145 karyawan PT PG Candi Baru. Sampel sebanyak 106 karyawan dipilih dari populasi dengan menggunakan metode Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{145}{1 + 145 (0,05)^2}$$
$$n = \frac{145}{1 + 0,3625}$$
$$n = 106$$

METODE PENELITIAN

- Keterangan :

n : Jumlah dari Sampel

N : Jumlah dari Total Populasi

e : Toleransi Error

- Operasional Variabel :

Dalam penelitian ini terdapat 4 Variabel yaitu Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3) sebagai variable Independen dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel Dependen.

METODE PENELITIAN

- **Teknik Pengumpulan Data**

Penyebaran kuesioner Google Form merupakan metode penelitian ini. Dengan menggunakan kuisisioner, memungkinkan untuk menganalisis preferensi, pendapat, atau perilaku populasi target dengan lebih mendalam. Kesimpulannya, kuisisioner merupakan instrumen yang sangat berharga dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam berbagai konteks penelitian dan pengambilan keputusan. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert digunakan dalam penyelidikan ini, sebagaimana diuraikan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1, Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2, Cukup Setuju (CS) diberi bobot 3, Setuju (S) diberi bobot 4, dan Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5.

- **Analisis Data**

Model yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS). Partial Least Square (PLS) adalah suatu teknik statistik multivariat yang bisa untuk menangani banyak variabel respon serta variabel eksplanatori sekaligus. Analisis ini merupakan alternatif yang baik untuk metode analisis regresi berganda dan regresi komponen utama, karena metode ini bersifat lebih robust atau kebal. Robust artinya parameter model tidak banyak berubah ketika sampel baru diambil dari total populasi. Partial Least Square (PLS) suatu teknik prediktif yang bisa menangani banyak variabel independen, bahkan sekalipun terjadi multikolinieritas diantara variabel-variabel tersebut.

HASIL PEMBAHASAN

• Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Validitas Konvergen (Convergent validity) berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel/butir pernyataan) dari suatu konstruk harusnya berkorelasi tinggi. Butir pernyataan dianggap valid secara konvergen jika ini loading factor-nya lebih besar dari 0.7.

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi convergen validity karena memiliki nilai loading factor $> 0,70$, kesimpulannya konstruk untuk semua variabel bisa digunakan untuk diuji hipotesis.

Item	Variabel				Keterangan
	Motivasi	Lingkungan Kerja	Pelatihan Kerja	Kinerja Karyawan	
X1.1.1	0.859				Valid
X1.1.2	0.889				Valid
X1.1.3	0.721				Valid
X1.2.1	0.821				Valid
X1.2.2	0.819				Valid
X1.2.3	0.749				Valid
X1.3.1	0.796				Valid
X1.3.2	0.785				Valid
X1.3.3	0.800				Valid
X1.4.1	0.863				Valid
X1.4.2	0.898				Valid
X1.4.3	0.795				Valid
X1.5.1	0.779				Valid
X1.5.2	0.867				Valid
X1.5.3	0.837				Valid
X2.1.1		0.848			Valid
X2.1.2		0.760			Valid
X2.1.3		0.881			Valid
X2.2.1		0.731			Valid
X2.2.2		0.769			Valid
X2.2.3		0.787			Valid
X2.3.1		0.770			Valid
X2.3.2		0.837			Valid
X2.3.3		0.804			Valid
X2.4.1		0.880			Valid
X2.4.2		0.858			Valid
X2.4.3		0.751			Valid
X2.5.1		0.773			Valid
X2.5.2		0.823			Valid
X2.5.3		0.821			Valid
X3.1.1			0.806		Valid
X3.1.2			0.890		Valid
X3.1.3			0.852		Valid
X3.2.1			0.719		Valid
X3.2.2			0.811		Valid
X3.2.3			0.807		Valid
X3.3.1			0.765		Valid
X3.3.2			0.787		Valid
X3.3.3			0.741		Valid
X3.4.1			0.897		Valid
X3.4.2			0.784		Valid
X3.4.3			0.764		Valid
X3.5.1			0.695		Valid
X3.5.2			0.761		Valid
X3.5.3			0.746		Valid
Y1.1.1				0.945	Valid
Y1.1.2				0.929	Valid
Y1.1.3				0.888	Valid
Y1.2.1				0.741	Valid
Y1.2.2				0.800	Valid
Y1.2.3				0.782	Valid
Y1.3.1				0.865	Valid
Y1.3.2				0.836	Valid
Y1.3.3				0.841	Valid
Y1.4.1				0.887	Valid
Y1.4.2				0.872	Valid
Y1.4.3				0.859	Valid
Y1.5.1				0.775	Valid
Y1.5.2				0.818	Valid
Y1.5.3				0.827	Valid

HASIL PEMBAHASAN

• Uji Reliabilitas

Dalam analisis PLS, untuk menguji reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu Cronbach Alpha dan Composite Reliability. Kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki Cronbach Alpha dan composite reliability ≥ 0.7 .

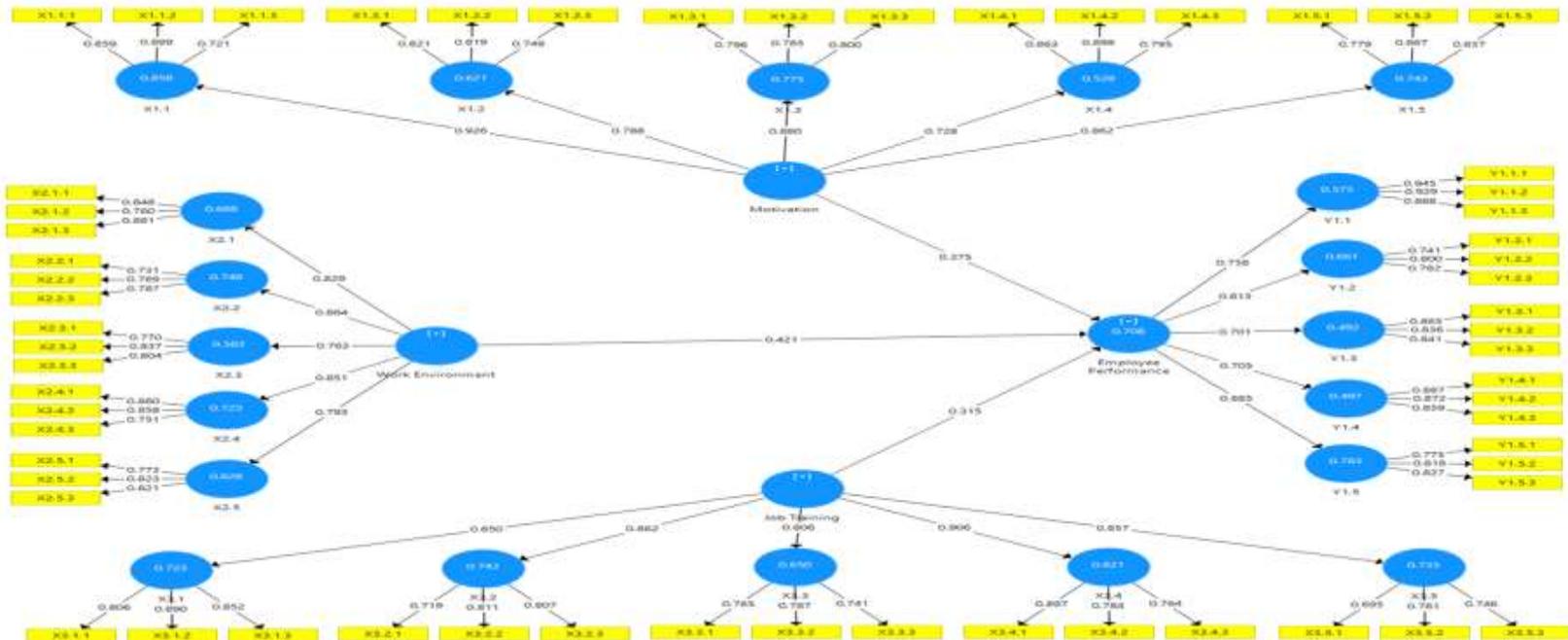
Semua variabel mempunyai Cronbach Alpha dan Composite Reliability ≥ 0.7 , sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk semua variabel adalah reliabel.

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
Motivasi	0,918	0,930	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,907	0,921	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,914	0,926	Reliabel
Kinerja karyawan	0,902	0,916	Reliabel

HASIL PEMBAHASAN

- Uji Model Struktural atau Evaluasi Inner Model

Pengujian inner model atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R square dari model penelitian.



HASIL PEMBAHASAN

- **Uji Model Struktural atau Evaluasi Inner Model**

Evaluasi model struktural PLS diawali dengan melihat R square setiap variabel laten dependen. Tabel di bawah ini merupakan hasil perkiraan R square dengan menggunakan PLS.

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0,708	0,700

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai adjusted R square untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,700 atau 70%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja sebesar 70%. Sedangkan sisanya sebesar 30% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

HASIL PEMBAHASAN

• Pengujian Hipotesis

Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%).

Variabel	Koefisien Jalur	T-Statistik	P-Value	Hasil
Motivasi → Kinerja karyawan	0,275	4,694	0,000*	H1 diterima
Lingkungan kerja → Kinerja karyawan	0,421	6,631	0,000*	H1 diterima
Pelatihan kerja → Kinerja karyawan	0,315	4,031	0,000*	H1 diterima

nilai semua variabel yang teliti yang terdiri dari motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan p-value masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05.

PEMBAHASAN

❖ Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Indikator motivasi yang paling diapresiasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu kebutuhan Pengakuan. Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat digolongkan dalam lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan pengakuan atau kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) berada di atas kebutuhan sosial dan di bawah kebutuhan aktualisasi diri

❖ Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan di organisasi. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung tidak hanya menciptakan suasana yang menyenangkan, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Salah satu aspek lingkungan kerja yang paling diapresiasi oleh karyawan adalah suasana kerja yang berkaitan dengan Pencahayaan ditempat kerja. Lingkungan kerja yang berkaitan dengan suasana kerja, khususnya dalam hal pencahayaan, memiliki dampak signifikan pada produktivitas, kenyamanan, dan kesejahteraan karyawan. Pencahayaan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung, sedangkan pencahayaan yang buruk dapat menyebabkan berbagai masalah, mulai dari kelelahan mata hingga penurunan produktivitas.

PEMBAHASAN

❖ Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa karyawan yang sering mengikuti pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja merupakan salah satu strategi penting yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Melalui pelatihan, karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru, memperbarui pengetahuan yang relevan, serta meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Salah satu indikator pelatihan kerja yang paling diapresiasi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah hubungan antara pelatihan dengan kualifikasi peserta

KESIMPULAN

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang optimal, di mana kebutuhan pengakuan menjadi salah satu indikator yang paling diapresiasi dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman, terutama yang menekankan pada pencahayaan, berperan penting dalam menciptakan suasana yang mendukung produktivitas. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja yang sesuai dengan kualifikasi peserta secara efektif meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.



MANFAAT PENELITIAN

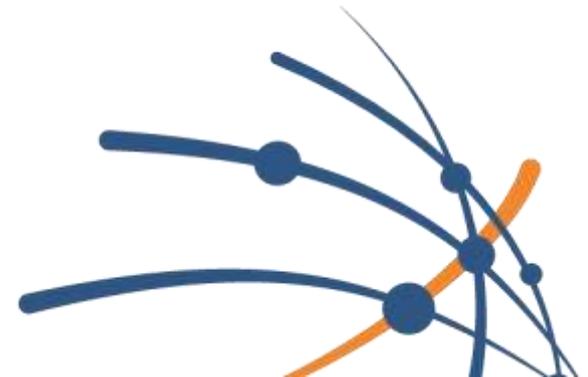
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan

REFERENSI

- Albasithu, F. F., & Wartono, M. (2024). Stres Kerja Pada Karyawan Yang Berkaitan Dengan Faktor Psikososial Lingkungan Kerja. *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah Lembaga Penelitian Universitas Trisakti*, 9, 11–19. <https://doi.org/10.25105/pdk.v9i1.16221>
- Arif, M. W., & Supriyatin, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Toyota Astra Finance Service. *Jurnal Ilmu Dan Riset* <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4232%0Ahttp://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4232/4244>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Atul kumar. (2021). Role of Training in Improving Employee'S Performance. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, March, 17–19. <https://doi.org/10.36713/epra6553>
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). *Effective Training*. Pearson.
- Damastara, A., & Sitohang, S. (2020). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(11), 1–14. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3696>
- Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). The Effect of Motivation, Job Training, Career Development and Self Efficacy on Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47–56. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>
- Dwi Gemina, Samsuri, S., Livia Amertiana Khoirunisa, Sri Harini, & Palahudin, P. (2023). Employee Performance Based on Motivation and Work Environment. *International Journal of Social Science*, 3(3), 339–350. <https://doi.org/10.53625/ijss.v3i3.6375>
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265. <https://doi.org/10.35906/jurman.v8i2.1232>
- Hamed, S. A., Ramzi, M., Hussain, M., & Jani, H. H. (2023). The Impacts of Physical Workplace Environment (PWE) on Employees Productivity. *International Journal of Business and Technology Management*, 5(4), 369–376. <https://doi.org/10.55057/ijbtm.2023.5.4.33>
- Hasanah, T., & Markus. (2023). Determinan Motivasi Kerja, Kompetensi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management and Bussines (JOMB)*, 47(1), 100950. <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2019.01.002%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.cstp.2023>
- Jufrizen, J., & Hutasuht, M. R. (2022). The Role of Mediation Behavior Organizational Citizenship on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(2), 162–183. <https://doi.org/10.32535/jicp.v5i2.1682>
- Khomariah, E. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>
- Kurniawan, R., & Sutiyanti. (2021). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam. *Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science*, 1(1), 457–467. <https://journal.uib.ac.id/index.php/combindes/article/view/4471%0Ahttps://journal.uib.ac.id/index.php/combindes/article/download/4471/1188>
- Leli Lestariani Lahagu, Achmad Tarmizi, D. H. P. (2023). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Retail di Jakarta. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 54 to 65.
- Loliyana, R., Hadi, M., & Meidasari, E. (2023). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Pada PT. NISAN ABADI JAYA). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 65–74. <https://doi.org/10.57084/jmb.v4i1.1052>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kepuasan kerja melalui Motivasi Kerja PT Perkebunan Nusantara IV Pesero Medan. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi*, 2(2), 226–237.
- MUHAMMAD ROCHIMIN, & SUKRISPIYANTO. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 20(2), 100–106. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i2.18>
- Mulani, C. (2024). The study on Impact of training and development programme on employee performance and productivity. *Interantional Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, 08(04), 1–5. <https://doi.org/10.55041/ijrem31791>
- N Saracho, O. (2023). Sources of Motivation: Theorists and their Theories. *Current Research in Psychology and Behavioral Science (CRPBS)*, 4(6), 1–3. <https://doi.org/10.54026/crpbs/10107>

❑ Manuscript URL :

<https://bircu-journal.com/index.php/birci/author/submission/7934>





Universitas
Muhammadiyah
Sidoarjo

TERIMA KASIH

