

The Effect of Motivation, Work Environment and Job Training on Increasing Employee Performance at PT PG Candi Baru Sidoarjo **[Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT PG Candi Baru Sidoarjo]**

Sri Rahayu Murdaningsih¹⁾, Sigit Hermawan,²⁾ Supardi³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾ Dosen Pembimbing Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

³⁾ Dosen Penguji Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: sigithermawan@umsida.ac.id

Abstract. *This study seeks to evaluate how motivation, work environment, and job training affect employee performance. The study involved a sample of 106 employees, selected through a simple random sampling technique to ensure representative results. The analysis was conducted using Structural Equation Modeling with Partial Least Squares (SEM-PLS), a method that is well-suited to handle complex models and provides insight into the relationships between variables. The results revealed that motivation has a significant positive impact on employee performance. Highly motivated employees tend to perform better in their roles. In addition, the work environment plays a significant role in enhancing employee performance; a supportive and conducive work environment contributes to higher productivity and job satisfaction. Furthermore, job training has also been shown to have a positive impact on employee performance. Well-designed training programs that are relevant to the employee's role help improve their skills and knowledge, which in turn improves employee performance.*

Keywords: *Motivation, Work Environment, Job Training, Employee Performance*

Abstrak. 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. Sampel penelitian ini sebanyak 106 karyawan, teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik analisis menggunakan analisis SEM-PLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

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 organisasi di Indonesia. Upaya untuk mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten dan memenuhi kebutuhan industri akan menjadi tantangan yang signifikan dalam beberapa tahun ke depan. Perusahaan adalah lembaga yang diatur dan dioperasikan yang bertanggung jawab atas produksi produk dan jasa yang memenuhi permintaan konsumen [1]. Sangat penting bagi organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang diberikan kepada karyawan dapat terpenuhi [2].

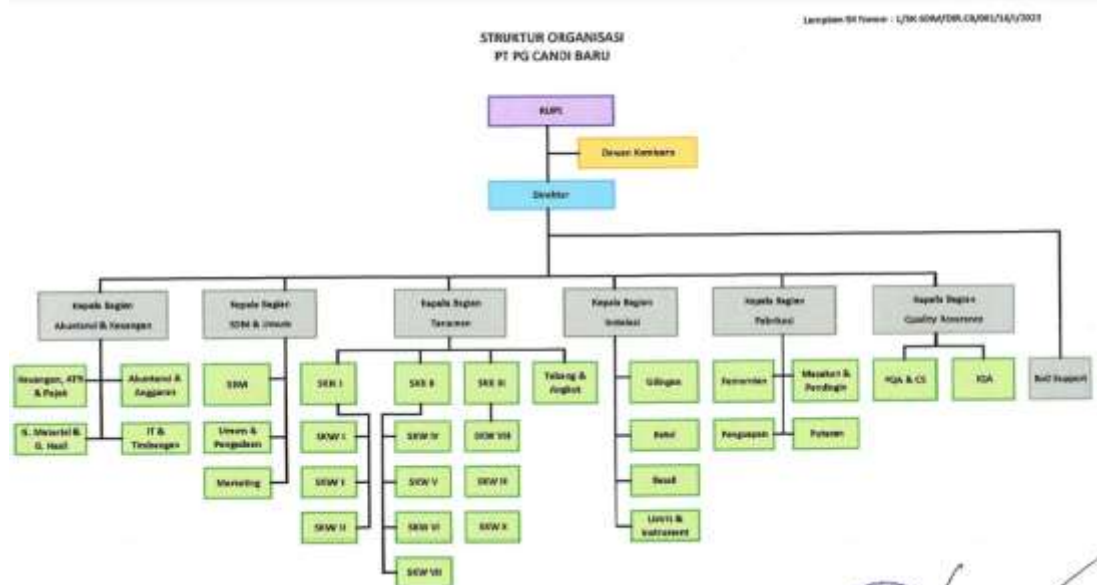
Aset utama dari setiap organisasi adalah karyawannya, yang merupakan makhluk sosial yang penting [3], [4]. Mereka berperan aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian tujuan perusahaan. Melalui kontribusi dan interaksinya, karyawan tidak hanya menjalankan tugas-tugas operasional tetapi juga membentuk budaya organisasi dan mempengaruhi kesuksesan jangka panjang perusahaan. Karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memanfaatkan potensi penuh dari setiap karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Sikap terhadap pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh pikiran, emosi, dan keinginan karyawan, yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan [1]. Memahami dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan mendasar ini tidak hanya meningkatkan motivasi karyawan tetapi juga berpotensi meningkatkan kinerja keseluruhan dan retensi tenaga kerja. Perusahaan yang mampu mengakomodasi kebutuhan-kebutuhan ini secara efektif cenderung memiliki lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi karyawan mereka [1].

Tata letak kerja yang sesuai, penerangan yang cukup, suhu dan kelembapan ruangan yang nyaman, serta kebisingan yang tidak mengganggu konsentrasi kerja merupakan komponen-komponen lingkungan fisik kerja. Lingkungan kerja yang menguntungkan ini dianggap sebagai faktor penting dalam efisiensi organisasi dan keamanan kerja karyawannya [1].

Pelatihan kerja menjadi sangat penting mengingatantisipasi terhadap kekurangan sumber daya manusia yang kompeten di Indonesia pada tahun 2024. Investasi dalam pelatihan kerja bukan hanya investasi dalam pengembangan

individu tetapi juga dalam keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan. Dengan demikian, pelatihan kerja merupakan strategi krusial untuk menjaga daya saing dan kesuksesan organisasi di tengah ketidakpastian ekonomi dan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Pelatihan kerja didefinisikan oleh peran tertentu dengan pekerjaan mereka [5]. Perusahaan yang mengedepankan motivasi karyawan, membina lingkungan kerja yang mendukung, dan memberikan pelatihan kerja untuk meningkatkan keahlian karyawannya pada disiplin ilmu masing-masing akan mencapai kinerja perusahaan yang optimal. Kinerja tenaga kerja bergantung pada kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas [2].

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



Gambar 1. Struktur Organisasi PT PG Candi Baru Sidoarjo

Kinerja karyawan secara rumit terkait dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja, seperti yang disorot dalam berbagai makalah penelitian. Studi menekankan dampak positif dari pelatihan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan, dengan kombinasi faktor-faktor ini menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam kinerja keseluruhan [6]. Motivasi kerja, didorong oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik, memainkan peran penting dalam meningkatkan dedikasi dan produktivitas karyawan, sementara lingkungan kerja yang mendukung menumbuhkan kinerja yang lebih baik melalui kenyamanan, fasilitas, dan hubungan positif [7]. Selain itu, kompetensi, kompensasi yang adil, dan motivasi tinggi ditemukan berkorelasi positif dengan kinerja karyawan, menggarisbawahi pentingnya elemen-elemen ini dalam mendorong produktivitas dan dedikasi dalam suatu organisasi [8]. Memahami dan mengoptimalkan faktor-faktor ini sangat penting untuk merancang strategi manajemen yang efektif untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, Motivasi dinyatakan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Pelatihan dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Berbintang di Kota Batam [9]. Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi diakui sebagai faktor yang signifikan dan substansial yang mempengaruhi kinerja karyawan Gudang PT. Mentari Jakarta [10]. Dibuktikan juga dengan penelitian tambahan yang menunjukkan Lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada Perusahaan Lian_Mart Retail di Jakarta mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. [11]

Ketiga temuan penelitian ini akan digunakan untuk melakukan pengujian untuk mengetahui apakah Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi, lingkungan kerja, atau pelatihan kerja pada Karyawan di PT PG Candi Baru Sidoarjo.

Kategori SGDS : Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua.

II. LITERATUR

MOTIVASI

Motivasi memiliki kata dasar berupa “motif”, yang memiliki arti sebab seorang melakukan sesuatu hal. Motivasi merupakan kekuatan internal yang mengarahkan daya dan kompetensi pegawai untuk bekerja lebih efektif guna mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan harapan [12], [13]. Motivasi adalah studi tentang metode untuk meningkatkan semangat kerja seseorang, sehingga memungkinkan mereka bekerja dengan kemampuan terbaiknya, memanfaatkan keterampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi [14]. Makna motivasi adalah kemampuannya untuk memotivasi setiap pegawai agar bekerja dengan tekun dan penuh semangat guna mencapai tingkat produktivitas yang tinggi [12]. Setiap karyawan harus mencapai tingkat kepuasan kerja yang setinggi-tingginya agar dapat meningkatkan tingkat motivasinya, yang kemudian akan ditularkan kepada rekan-rekannya.

Teori motivasi dalam psikologi dan manajemen, seperti Teori Hierarki Kebutuhan Maslow [15], Teori Dua Faktor Herzberg [15], Teori Harapan Vroom [15], Teori Keadilan Adams [15], dan Teori Penguatan Skinner [15], memainkan peran penting dalam memahami perilaku manusia dan mendorong kinerja dalam pengaturan organisasi. Teori-teori ini menyoroti pentingnya faktor internal dan eksternal dalam mempengaruhi tingkat motivasi dan perilaku individu. Dengan mengenali hierarki kebutuhan, faktor kepuasan kerja, harapan hasil, keadilan dalam distribusi penghargaan, dan mekanisme penguatan, manajer dapat mengembangkan strategi yang disesuaikan untuk meningkatkan motivasi karyawan, yang mengarah pada peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi [15]. Memahami dan menerapkan teori-teori motivasi ini dapat memberdayakan para pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan keterlibatan, kepuasan, dan pencapaian di antara karyawan.

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja mencakup faktor fisik, sosial, dan psikologis yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, kesejahteraan, dan kepuasan kerja. Faktor fisik seperti kondisi ruangan, pencahayaan, dan kebisingan [16] dapat mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan, sementara faktor sosial seperti hubungan dan budaya organisasi [17] mempengaruhi motivasi dan kepuasan. Faktor psikologis seperti stres kerja dan otonomi pekerjaan [18] mempengaruhi kesehatan mental. Teori seperti Ergonomi, Motivasi-Kebersihan, dan Stres Kerja [19] menyediakan kerangka kerja untuk meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan manajemen stres. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti yang ditekankan oleh Teori Lingkungan Psikologis [17], meningkatkan kinerja dan kesejahteraan, yang mengarah pada peningkatan kinerja, pengurangan stres, dan peningkatan kesehatan, pada akhirnya mendorong kepuasan kerja dan menurunkan tingkat pergantian.

Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan sebab kondisi lingkungan yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari – hari. [20]

PELATIHAN

Pelatihan kerja adalah aspek mendasar dari manajemen sumber daya manusia, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan secara efektif [21]. Ini mencakup berbagai aspek seperti keterampilan teknis, manajerial, dan interpersonal yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi [17]. Kerangka teoritis seperti Teori Pembelajaran Sosif oleh Bandura menekankan pembelajaran melalui observasi dan Teori Pembelajaran Dewasa oleh Knowles menekankan pentingnya pelatihan khusus untuk orang dewasa [22]. Teori Transfer Pembelajaran oleh Baldwin dan Ford menyoroti penerapan pengetahuan yang diperoleh dalam pengaturan praktis, dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan dukungan manajerial [23]. Pelatihan kerja secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan dengan meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi kesalahan dan kecelakaan di tempat kerja [24]. Studi mengungkapkan bahwa pelatihan meningkatkan persepsi nilai karyawan, yang mengarah pada peningkatan motivasi dan loyalitas, yang pada akhirnya menguntungkan karyawan dan organisasi dalam jangka panjang [22]. Pelatihan merupakan rangkaian kegiatan atau proses untuk meningkatkan pemahaman, keterampilan, sikap, pengetahuan, dan prestasi kerja individu [25]. Pelatihan harus dilakukan secara profesional dan tepat. Jika tidak, mungkin akan menemui hambatan yang menghambat percepatan pengembangan komponen sumber daya manusia organisasi [25].

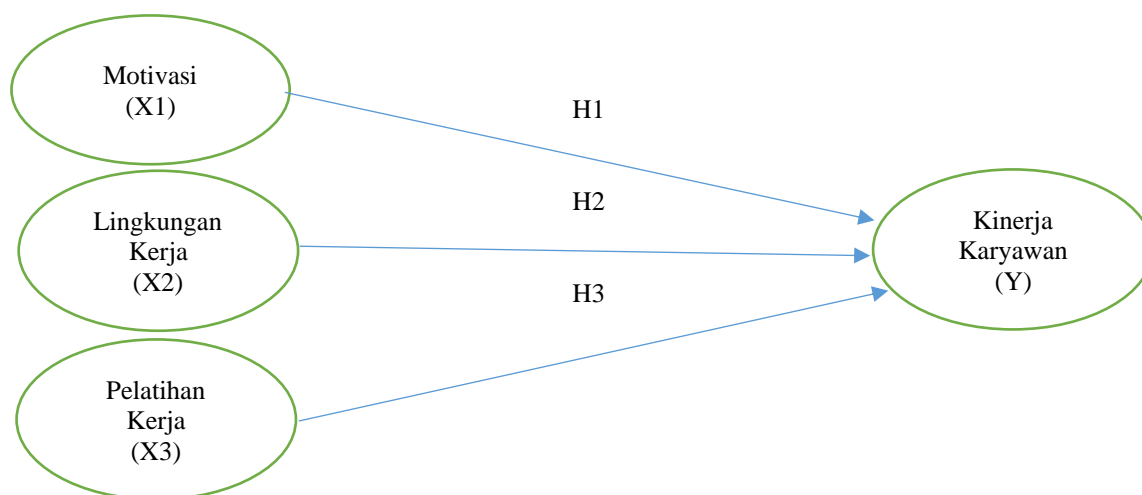
Memiliki karyawan yang profesional adalah dambaan bagi setiap perusahaan, dimana karyawan merupakan faktor yang berperan penting dalam perusahaan. Melalui pelatihan diharapkan karyawan bisa memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh perusahaan dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan baik ketrampilan, pengetahuan, maupun sikap yang dapat ditingkatkan pada saat pelatihan. [14], [26]

KINERJA KARYAWAN

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang

diharapkan oleh sebuah perusahaan secara efektif dan maksimal.[13], [27]. Teori kinerja karyawan mencakup berbagai kerangka kerja yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan dan kewajiban dalam organisasi. Teori Harapan Victor Vroom menekankan pentingnya harapan, instrumentalitas, dan valensi dalam membentuk kinerja karyawan [28]. Teori Dua Faktor Frederick Herzberg membedakan antara faktor motivator (aspek terkait pekerjaan) dan faktor kebersihan (elemen kontekstual) yang memengaruhi kinerja [28]. Teori Ekuitas John Stacey Adams menyoroti bagaimana persepsi keadilan atau ketidakadilan dalam kontribusi dan pengembalian mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan [28]. Teori Penguatan BF Skinner menjelaskan bagaimana bala bantuan positif dan negatif, kepunahan, dan hukuman membentuk perilaku karyawan[28]. Teori Pengaturan Tujuan Edwin Locke dan Gary Latham menekankan pentingnya tujuan, komitmen, dan umpan balik yang jelas dan menantang dalam meningkatkan kinerja karyawan [28]. Memahami teori-teori ini membantu dalam merancang sistem penghargaan yang efektif, mendorong pengembangan karir, memastikan keadilan organisasi, dan menerapkan strategi penetapan tujuan untuk mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar. 2 Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yakni:

- 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

III. METODE

Metode Penelitian :

Penelitian kuantitatif menggunakan instrumen penelitian untuk pengumpulan data, populasi atau sampel sebagai subjek penelitian.[10]

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 orang karyawan PT PG Candi Baru. Sampel sebanyak 106 karyawan dipilih dari populasi dengan menggunakan metode Slovin. Pemilihan sampel dengan metode Slovin[29] sangat penting dalam penelitian karena dapat meminimalkan biaya dan waktu yang dibutuhkan, sambil tetap mempertahankan tingkat validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Meskipun demikian, keberhasilan penggunaan metode ini sangat tergantung pada keakuratan estimasi populasi dan pengukuran yang cermat terhadap margin kesalahan yang diizinkan.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

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

$$n = \frac{145}{1 + 0,3625}$$

$$n = 106$$

Keterangan :

n : Jumlah dari Sampel
 N : Jumlah dari Total Populasi
 e : Toleransi Error

Operasional Variabel :

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Indikator operasional yang digunakan untuk memantau variabel ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Indikator Operasional Variabel

VARIABEL	INDIKATOR
Motivasi (X1)	1. Kebutuhan Fisiologis, [30], [31]
	2. Kebutuhan Rasa Aman[29]
	3. Kebutuhan Sosial[31]
	4. Kebutuhan Pengakuan[32]
	5. Kebutuhan Aktualisasi[31]
Lingkungan Kerja (X2)	1. Suasana Kerja[11], [33]
	2. Hubungan dengan rekan kerja[10], [34]
	3. Tersedianya Fasilitas Kerja[33]
	4. Kenyamanan[34]
	5. Bau tidak sedap[35], [36]
Pelatihan Kerja (X3)	1. Tujuan Pelatihan[10]
	2. Materi Pelatihan[10]
	3. Metode Pelatihan[37]
	4. Kualifikasi Peserta[4]
	5. Kualifikasi Pelatih[4]
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja[29], [38]
	2. Kuantitas Kerja[10]
	3. Ketepatan Waktu[39]
	4. Efektivitas[39]
	5. Kehadiran[10]

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 di bawah ini[40], [41]:

STS	TS	CS	S	SS
1	2	3	4	5

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 CS : Cukup Setuju

S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

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.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah keadaan atau identitas yang melekat pada responden, menyangkut berbagai aspek yang melatar belakangi responden yang akan dimintai keterangannya mengenai berbagai hal yang berhubungan dengan penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari berbagai aspek seperti umur, pendidikan terakhir, lama bekerja, status pekerjaan dan sebagai karyawan.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Umur			
1	22 – 31	23	21,7
2	32 – 41	57	53,8
3	42 – 52	26	24,5
Pendidikan Terakhir			
1	SD	0	0,0
2	SMP/MTs	15	14,2
3	SMU/SMK/MAN	45	42,5
4	S1	27	25,5
5	S2	19	17,9
Lama Bekerja			
1	1 – 6	19	17,9
2	7 – 12	51	48,1
3	13 – 18	36	34,0
Status Pekerjaan			
1	Karyawan tetap	45	42,5
2	Karyawan kontrak	54	50,9
3	Dalam masa periode	7	6,6
Sebagai Karyawan			
1	Karyawan lepas	64	60,4
2	Karyawan borongan	42	39,6

Sumber: Data Diolah.

Berdasarkan hasil survei terhadap para responden, kelompok umur terbesar adalah karyawan yang berusia antara 32 hingga 41 tahun, dengan jumlah 57 orang atau sekitar 53,8% dari total responden. Disusul oleh kelompok umur 42 hingga 52 tahun yang mencapai 26 orang atau 24,5%, serta kelompok umur 22 hingga 31 tahun dengan 23 orang atau 21,7%. Dalam hal pendidikan terakhir, mayoritas responden adalah lulusan SMU/SMK/MAN, yaitu sebanyak 45 orang atau 42,5%. Disusul oleh lulusan S1 yang berjumlah 27 orang atau 25,5%, dan lulusan S2 sebanyak 19 orang atau 17,9%. Responden yang hanya berpendidikan SMP/MTs tercatat sebanyak 15 orang atau 14,2%, sedangkan tidak ada responden yang hanya berpendidikan SD. Mengenai lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 7 hingga 12 tahun, dengan jumlah mencapai 51 orang atau 48,1%. Sebanyak 36 orang atau 34,0% responden telah bekerja selama 13 hingga 18 tahun, dan sisanya, 19 orang atau 17,9%, memiliki pengalaman kerja 1 hingga 6 tahun. Dalam hal status pekerjaan, sebagian besar responden merupakan karyawan kontrak, yaitu 54 orang atau 50,9%. Sebanyak 45 orang atau 42,5% adalah karyawan tetap, dan 7 orang atau 6,6% masih dalam masa periode. Selain itu, dalam kategori karyawan, 64 orang atau 60,4% berstatus sebagai karyawan lepas, sementara 42 orang atau 39,6% adalah karyawan borongan.

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.

Tabel 3. Nilai Loading Factor

Item	Variabel			Keterangan	
	Motivasi	Lingkungan Kerja	Pelatihan Kerja		
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

Item	Variabel				Keterangan
	Motivasi	Lingkungan Kerja	Pelatihan Kerja	Kinerja Karyawan	
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

Sumber: Data diolah.

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel 3 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.

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 .

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Berdasarkan Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

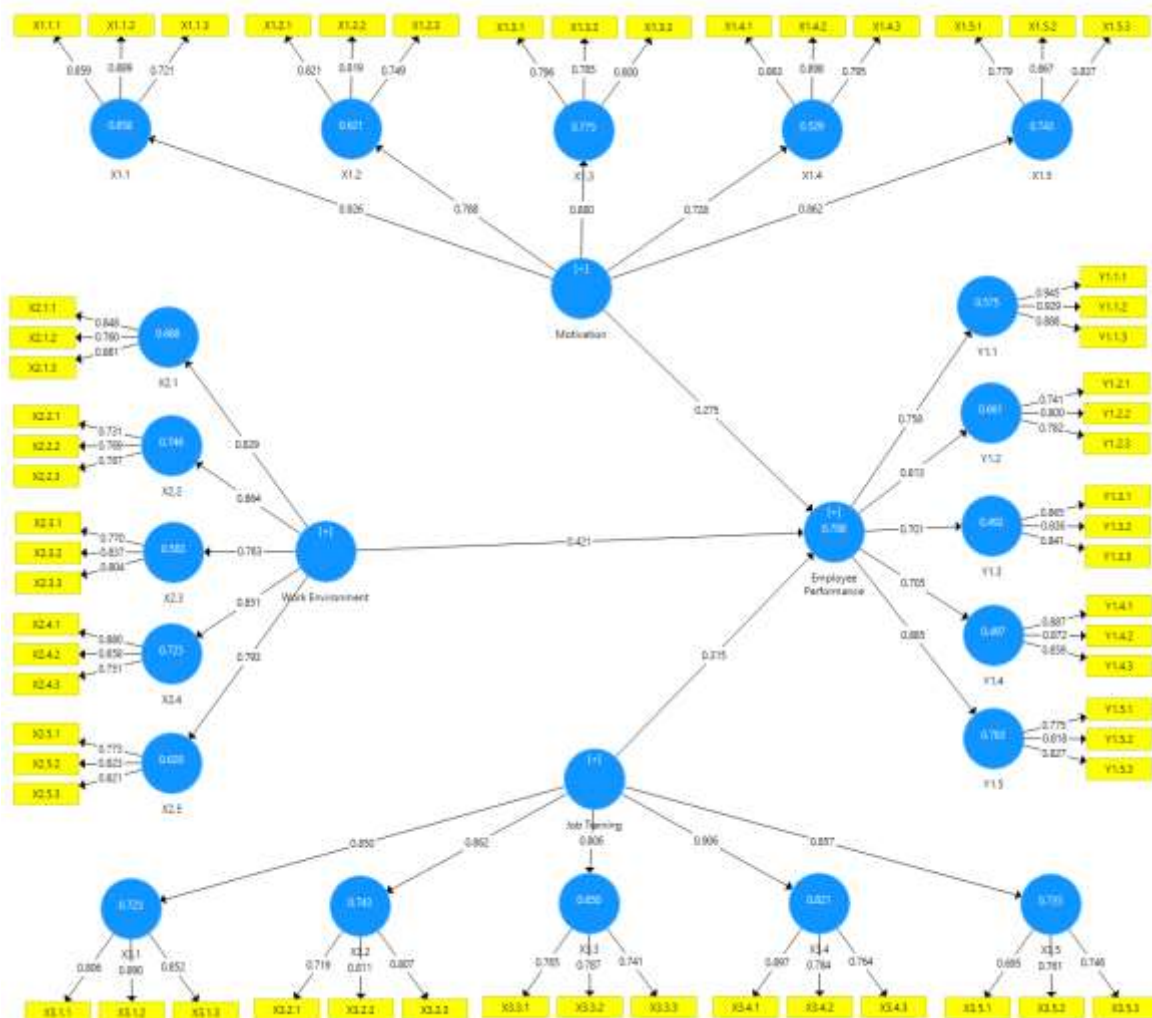
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
Motivasi	0,918	0,930	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,907	0,921	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,914	0,926	Reliabel
Kinerja karyawan	0,902	0,916	Reliabel

Sumber: Data diolah.

Tabel 5 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach Alpha dan composite reliability ≥ 0.7 , sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk semua variabel adalah reliabel.

Uji Model Struktural atau Evaluasi Inner Model

Setelah melakukan uji outer model, maka langkah selanjutnya yaitu melakukan uji inner model. Pengujian inner model atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R square dari model penelitian.



Sumber: Data diolah
Gambar 2. Model Struktural

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.

Tabel 5. Hasil Pengujian Goodness of Fit

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

Sumber: Data diolah.

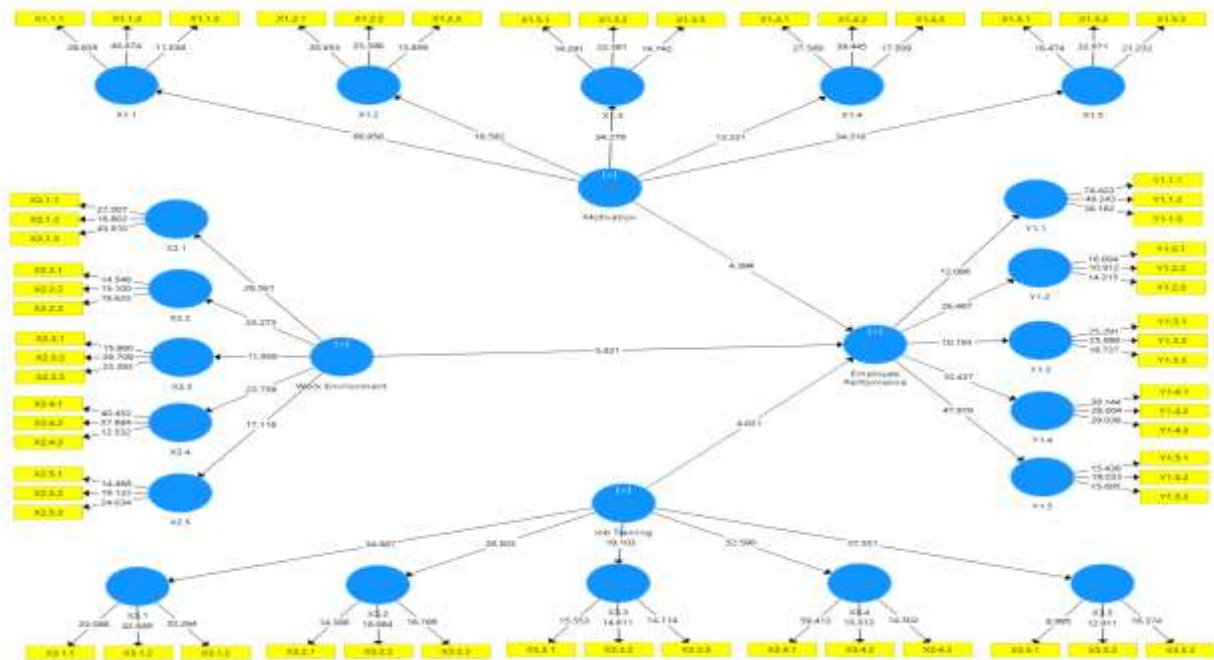
Berdasarkan tabel 5, menunjukkan nilai adjusted R square untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,700 atau 70%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja sebesar 70%. Sedangkan sisanya sebesar 30% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural berfungsi untuk menjelaskan antara variabel-variabel dalam penelitian. Pengujian model struktural dilakukan melalui uji t. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung (direct effect) adalah output gambar maupun nilai yang terdapat pada output path coefficients. Selanjutnya dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara tidak langsung (indirect effect) adalah output gambar maupun nilai yang terdapat pada output bootstrapping kolom specific indirect effect.

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%). Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis dari pengujian Bootstapping disajikan pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah
Gambar 3. Hasil Pengujian Bootstrapping

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

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

*Signifikan pada α 5%.

Berdasarkan Tabel 6 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. Kebutuhan Pengakuan dalam teori Maslow dapat dibagi menjadi dua jenis:

1. **Penghargaan Diri (*Self-Esteem*):** Ini berkaitan dengan bagaimana seseorang menilai dirinya sendiri. Termasuk di dalamnya adalah perasaan kompeten, percaya diri, mandiri, dan merasa mampu mencapai tujuan hidup. Ketika seseorang memiliki penghargaan diri yang tinggi, mereka merasakan kepuasan pribadi dan merasa mampu menghadapi tantangan hidup.
2. **Penghargaan dari Orang Lain (*Recognition from Others*):** Ini melibatkan penghargaan yang diberikan oleh orang lain, seperti status sosial, prestise, reputasi, pengakuan, dan rasa dihormati oleh orang lain. Pengakuan dari lingkungan sosial ini penting untuk membangun rasa harga diri dan identitas seseorang dalam masyarakat.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms

Kebutuhan pengakuan penting untuk kesejahteraan psikologis seseorang. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, individu akan merasa lebih percaya diri, memiliki harga diri yang lebih tinggi, dan lebih siap untuk mengejar kebutuhan tertinggi, yaitu aktualisasi diri. Namun, jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, seseorang mungkin mengalami rasa rendah diri, kompleksitas inferioritas, dan perasaan tidak berharga.

Dengan adanya pengakuan dari perusahaan terhadap kinerja karyawan, maka karyawan merasa dihargai dan dipedulikan oleh perusahaan, sehingga karyawan lebih bersedia untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan karyawan. Hal ini juga berdampak pada penurunan tingkat absensi dan turnover karyawan, karena karyawan merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh[31]

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. Berikut adalah beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan:

1. Pencahayaan Alami

Manfaat: Pencahayaan alami dari sinar matahari memiliki efek positif pada suasana hati, energi, dan kesehatan karyawan. Paparan cahaya alami membantu mengatur ritme sirkadian tubuh, yang berdampak pada kualitas tidur dan tingkat energi.

Penempatan Ruangan: Ruang kerja yang didesain untuk memaksimalkan cahaya alami, misalnya dengan jendela besar atau skylight, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas.

2. Pencahayaan Buatan

Jenis Lampu: Menggunakan lampu LED yang hemat energi dengan intensitas dan warna cahaya yang tepat dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman. Cahaya putih yang sejuk (cool white) sering digunakan di kantor karena membantu meningkatkan fokus dan kewaspadaan.

Pengaturan Pencahayaan: Pencahayaan yang dapat disesuaikan dengan aktivitas kerja tertentu, seperti lampu meja untuk pekerjaan detail atau lampu yang dapat diredupkan, memungkinkan karyawan menyesuaikan pencahayaan sesuai kebutuhan.

3. Pengaturan Intensitas Cahaya

Keseimbangan: Terlalu terang atau terlalu redup dapat menyebabkan kelelahan mata dan ketidaknyamanan. Pencahayaan yang seimbang dan disesuaikan dengan aktivitas kerja, seperti membaca atau bekerja di komputer, penting untuk mengurangi stres visual.

Cahaya Tidak Langsung: Menggunakan pencahayaan tidak langsung atau difusor untuk mengurangi silau dan bayangan keras dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan efisien.

4. Efek Psikologis dan Fisiologis

Produktivitas: Pencahayaan yang baik membantu meningkatkan konsentrasi dan mengurangi kelelahan. Ruang kerja yang terang dan cukup cahaya dapat mendorong aktivitas mental dan fisik.

Kesehatan Mata: Pencahayaan yang tidak memadai dapat menyebabkan ketegangan mata, sakit kepala, dan kelelahan. Ini dapat dihindari dengan memastikan bahwa ruang kerja memiliki pencahayaan yang cukup dan nyaman untuk mata.

5. Kondisi Spesifik

Jenis Pekerjaan: Pekerjaan yang memerlukan ketelitian, seperti desain grafis atau pengkodean, membutuhkan pencahayaan yang lebih terang dan fokus dibandingkan dengan pekerjaan administratif umum.

Lokasi Pencahayaan : Lampu harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan bayangan atau silau pada layar komputer atau meja kerja.

Dengan mengoptimalkan pencahayaan dalam lingkungan kerja, perusahaan dapat menciptakan suasana yang kondusif untuk produktivitas dan kesejahteraan karyawan, sehingga mendukung kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh[33]

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. Kualifikasi peserta merujuk pada tingkat pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sebelum mengikuti pelatihan. Kesesuaian antara kualifikasi peserta dengan materi pelatihan sangat penting, karena memastikan bahwa pelatihan yang diberikan relevan dan dapat diaplikasikan langsung oleh karyawan dalam pekerjaan sehari-hari. Pelatihan yang sesuai dengan kualifikasi peserta akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja, karena karyawan dapat lebih mudah memahami dan menerapkan pengetahuan serta keterampilan baru yang karyawan peroleh. Pelatihan yang disesuaikan dengan tingkat kualifikasi peserta memberikan hasil yang lebih signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya, karyawan yang sudah memiliki pengalaman dalam bidang tertentu akan mendapatkan manfaat lebih besar dari pelatihan lanjutan yang mendalam, dibandingkan dengan pelatihan dasar yang mungkin tidak lagi relevan bagi karyawan. Sebaliknya, karyawan yang baru atau kurang berpengalaman akan lebih diuntungkan dari pelatihan dasar yang membantu karyawan memahami konsep-konsep fundamental sebelum melangkah ke tingkat yang lebih kompleks. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan yang komprehensif sebelum merancang program pelatihan, guna memastikan bahwa materi yang disampaikan sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan peserta.

Karyawan yang merasa bahwa pelatihan relevan dengan pekerjaan karyawan cenderung lebih semangat untuk berpartisipasi aktif dalam pelatihan dan menerapkan apa yang karyawan pelajari di tempat kerja. Sebaliknya, jika pelatihan dianggap tidak sesuai dengan kualifikasi atau kebutuhan pekerjaan karyawan, karyawan mungkin tidak akan terlibat sepenuhnya, yang dapat mengurangi efektivitas pelatihan. Karyawan yang merasa bahwa pelatihan tersebut sesuai dengan kualifikasi karyawan lebih cenderung untuk mengingat dan menerapkan apa yang karyawan pelajari dalam jangka panjang. Hal ini tentu saja berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan, karena keterampilan baru yang dipelajari menjadi bagian dari rutinitas kerja karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa program pelatihan yang karyawan tawarkan dirancang dengan mempertimbangkan kualifikasi peserta, sehingga pelatihan tersebut dapat memberikan manfaat maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh[6]

IV. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa 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.

Saran

Perusahaan sebaiknya terus mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, dengan fokus pada pemenuhan kebutuhan dasar mereka. Program insentif, pengakuan, dan penghargaan yang adil akan sangat membantu dalam memelihara dan meningkatkan motivasi kerja. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif, perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung tercipta di seluruh area kerja. Ini dapat dicapai melalui upaya untuk memperkuat hubungan antar karyawan, serta menyediakan fasilitas dan kondisi kerja yang optimal. Pelatihan kerja sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan dan kualifikasi karyawan untuk memastikan efektivitasnya. Perusahaan perlu melakukan evaluasi kebutuhan pelatihan secara rutin dan memberikan pelatihan yang relevan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis dengan segala kekurangan dan kerendahan hati menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penulisan ini, yaitu :

1. Bapak Dr. Hidayatullah., M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. Ibu Poppy Febriana, M. Med. Kom., selaku Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
3. Bapak Prof. Dr. Drs. Sriyono, M.M. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

REFERENSI

- [1] M. W. Arif and S. Supriyatin, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Toyota Astra Finance Service," *Jurnal Ilmu dan Riset ...*, 2019, [Online]. Available: <http://jurnalmahasiswa.stesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4232%0Ahttp://jurnalmahasiswa.stesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4232/4244>
- [2] P. Motivasi and K. Kerja, "Gema Agro KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENGENDALIAN MUTU DI PT PG CANDI BARU , SIDOARJO," vol. 25, no. 2005, pp. 83–91, 2020.
- [3] T. Hasanah and Markus, "Determinan Motivasi Kerja, Kompetensi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Journal Of Management and Bussines (JOMB)*, vol. 47, no. 1, p. 100950, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2019.01.002%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.cstp.2023.100950%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.geoforum.2021.04.007%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.trd.2021.102816%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.tra.2020.03.015%0Ahttps://doi.org/10.1016/j>
- [4] A. Meidita, "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*, vol. 2, no. 2, pp. 226–237, 2019.
- [5] D. R. Samudera, A. A. Agin, and F. Panjaitan, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerjadan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. SUMBER CIPTA MULTINIAGA)," *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (Jipmb), Ste-Ibek*, vol. 7, no. 2, pp. 75–82, 2020.
- [6] Dwi Gemina, S. Samsuri, Livia Amertiana Khoirunisa, Sri Harini, and P. Palahudin, "Employee Performance Based on Motivation and Work Environment," *International Journal of Social Science*, vol. 3, no. 3, pp. 339–350, 2023, doi: 10.53625/ijss.v3i3.6375.
- [7] R. Wahyuni, A. Gani, and Muh. H. Syahnur, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, vol. 6, no. 3, pp. 142–150, 2023, doi: 10.57178/paradoks.v6i3.637.
- [8] K. Surakhmat, Ansar, "Working Environment and Position to Employee Performance Improvement," vol. 5, no. 1, pp. 1–14, 2023, [Online]. Available: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
- [9] R. Kurniawan and Sutiyanti, "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam," *Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science*, vol. 1, no. 1, pp. 457–467, 2021, [Online]. Available: <https://journal.uib.ac.id/index.php/combines/article/view/4471%0Ahttps://journal.uib.ac.id/index.php/combines/article/download/4471/1188>
- [10] L. L. Waskito, T. A. K., and M. Bukhori, "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta," *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, vol. 6, no. 2, pp. 201–216, 2023, doi: 10.31842/jurnalinobis.v6i2.269.
- [11] D. H. P. Leli Lestariani Lahagu, Achmad Tarmizi, "Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Retail di Jakarta," *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, vol. 1, no. 7, p. 54 to 65, 2023.
- [12] R. D. Parashakti and D. Noviyanti, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, vol. 1, no. 2, pp. 127–136, Jul. 2021, doi: 10.47709/jebma.v1i2.994.
- [13] S. Sutrisno, H. Herdiyanti, M. Asir, and ..., "Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature," *Management ...*, vol. 3, no. November, pp. 3476–3482, 2022, [Online]. Available: <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>

- [14] S. Safitri, A. Wahdiniawati, J. Manajemen, and D. Nusantara, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Liong Indotasa Bogor," *Agustus*, vol. 3, no. 2, pp. 176–184, 2023.
- [15] O. N Saracho, "Sources of Motivation: Theorists and their Theories," *Current Research in Psychology and Behavioral Science (CRPBS)*, vol. 4, no. 6, pp. 1–3, 2023, doi: 10.54026/crpbs/10107.
- [16] M. Pimpong, "Work Environmental Factors and its Impact on Employee Productivity: The Mediating Role of Employee Commitment," *E-Journal of Humanities, Arts and Social Sciences*, vol. 4, no. 8, pp. 916–935, 2023, doi: 10.38159/ehass.2023482.
- [17] S. A. Hamed, M. Ramzi, M. Hussain, and H. H. Jani, "The Impacts of Physical Workplace Environment (PWE) on Employees Productivity," *International Journal of Business and Technology Management*, vol. 5, no. 4, pp. 369–376, 2023, doi: 10.55057/ijbtm.2023.5.4.33.
- [18] F. F. Albasithu and M. Wartono, "Stres Kerja Pada Karyawan Yang Berkaitan Dengan Faktor Psikososial Lingkungan Kerja," *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah Lembaga Penelitian Universitas Trisakti*, vol. 9, pp. 11–19, 2024, doi: 10.25105/pdk.v9i1.16221.
- [19] A. Y. A. Rendra, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Camming," *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 8, no. 1, pp. 131–138, 2022.
- [20] A. Damastara and S. Sitohang, "Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol. 9, no. 11, pp. 1–14, 2020, [Online]. Available: <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3696>
- [21] C. Mulani, "The study on Impact of training and development programme on employee performance and productivity," *Interantional Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, vol. 08, no. 04, pp. 1–5, 2024, doi: 10.55041/ijrsrem31791.
- [22] A. Singh, "Impact of Training and Development As a Vital Instrument for Boosting Morale and Productivity Among Young Employees," *International Journal of Management, Public Policy and Research*, vol. 2, no. 4, pp. 11–17, 2023, doi: 10.55829/ijmpr.v2i4.182.
- [23] Atul kumar, "Role of Training in Improving Employee'S Performance," *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, no. March, pp. 17–19, 2021, doi: 10.36713/epra6553.
- [24] DR. P. Rehka and R. Rajesh, "The Role of Training on Employee Performance," *Interantional Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, vol. 06, no. 12, pp. 1–13, 2022, doi: 10.55041/ijrsrem17318.
- [25] K. Huda, U. Mayjen, S. Mojokerto, and R. Sholeh, "Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto."
- [26] R. Loliyana, M. Hadi, and E. Meidasari, "PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Pada PT. NISAN ABADI JAYA)," *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, vol. 4, no. 1, pp. 65–74, 2023, doi: 10.57084/jmb.v4i1.1052.
- [27] R. Hermawati, A. Firdaus, N. L. Suryani, A. Rozi, and H. Erlangga, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten," *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, vol. 4, no. 3, p. 319, 2021, doi: 10.32493/jjsdm.v4i3.10459.
- [28] S. Sazly, D. Tambunan, M. Harun, and S. A. Saputra, "Compensation, Motivation, Performance and Work Spirituality of Lecturers: a Strategy Model for Developing Higher Education Resources in Indonesia," *Dynamic Management Journal*, vol. 8, no. 1, p. 195, 2024, doi: 10.31000/dmj.v8i1.10600.
- [29] A. Darmawan and Y. Anggelina, "The Effect of Motivation, Job Training, Career Development and Self Efficacy on Employee Performance," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 12, no. 1, pp. 47–56, 2022, doi: 10.32502/jimn.v12i1.5142.
- [30] D. Setyo Widodo and A. Yandi, "Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)," *Jurnal Ilmu Multidisplin*, vol. 1, no. 1, pp. 1–14, 2022, doi: 10.38035/jim.v1i1.1.
- [31] A. B. Saluy, T. Musanti, and B. Mulyana, "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I.," *Journal of Management and Business Review*, vol. 16, no. 1, pp. 87–109, 2019, doi: 10.34149/jmbr.v16i1.151.
- [32] A. Firman, F. Latief, and D. Dirwan, "Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai," *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 8, no. 2, p. 265, 2022, doi: 10.35906/jurman.v8i2.1232.
- [33] C. P. Manihuruk and S. Tirtayasa, "MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai," *Jurnal Imliah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 2, pp. 296–307, 2020, [Online]. Available: <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGGIO>

- [34] Rahayu Mardikaningsih *et al.*, “Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi,” *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, vol. 1, no. 4, pp. 38–52, 2022, doi: 10.55606/juprit.v1i4.616.
- [35] E. Khomariah, “Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja,” *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, vol. 3, no. 1, pp. 35–45, 2020, doi: 10.24176/bmaj.v3i1.4429.
- [36] M. A. Rahman, “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Universitas Yos Soedarso),” *Yos Soedarso Economics Journal*, vol. 5, no. 2, pp. 13–37, 2023.
- [37] H. Hendra, “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 1, pp. 1–12, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4813.
- [38] R. Putra, Nyoto, Suyono, and E. Wulandari, “the Effect of Motivation, Training, Organizational Culture, and Organizational Commitment on Work Satisfaction and Performance of Teachers At Smk Negeri Pekanbaru,” *Jurnal Ilmiah Manajemen*, vol. 7, no. 3, pp. 328–343, 2019, [Online]. Available: <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- [39] J. Jufrizen and M. R. Hutasuhut, “The Role of Mediation Behavior Organizational Citizenship on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance,” *Journal of International Conference Proceedings*, vol. 5, no. 2, pp. 162–183, 2022, doi: 10.32535/jicp.v5i2.1682.
- [40] MUHAMMAD ROCHIMIN and SUKRISPIYANTO, “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Akademika*, vol. 20, no. 2, pp. 100–106, 2022, doi: 10.51881/jak.v20i2.18.
- [41] J. Sartika and I. Rizka Akbar, “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kobe Boga Utama Kota Tangerang,” *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, vol. 1, no. 3, pp. 1053–1064, 2023, [Online]. Available: <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- [42] P. N. Blanchard and J. W. Thacker, *Effective Training*. Pearson, 2013.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

