

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. RHODA JAYA KOTA SURABAYA

Arul Ferdiansyah
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

arulferdi18@gmail.com

ABSTRACT

The market competition is getting tighter, illustrated by the phenomenon of business cakes in the Paylater field that is getting bigger, digital wallet competition that continues to expand, shipping service companies, with that of course other companies in various fields will also continue to expand and the competition will be getting tougher, because there will always be similar companies that will continue to be competitors, not least in the supplier market competition. The supplier/supplier company must be able to maintain its existence in a competition, so that one of the important factors in maintaining the company is its community resources. So this study aims to prove the effect of training, motivation and work environment on employee performance CV. Rhoda Jaya in Surabaya.

This study uses quantitative research methods based on the philosophy of positivism. This type of research is using quantitative explanatory which aims to explain the effect of the independent variable on the dependent variable. The sample used was 30 employees with a saturated sampling method, namely all members of the population were sampled because the population was less than 100. The data collection technique used a closed questionnaire distributed through Google Form media. Data analysis using multiple linear regression assisted by SPSS.

The results of the study stated that there was no effect of training on the performance of CV employees. Rhoda Jaya in Surabaya. There is an influence of motivation on employee performance CV. Rhoda Jaya in Surabaya. There is an influence of the work environment on the performance of employees CV. Rhoda Jaya in Surabaya. And there is a simultaneous influence between training, motivation and work environment on the performance of CV employees. Rhoda Jaya in Surabaya.

Keywords: Training, Motivation, Work Environment and Performance

PENDAHULUAN

Dunia bisnis dewasa ini memiliki banyak pemain baru yang berlabuh pada suatu unit usaha, yang mana perkembangan ini disusul dengan perkembangan globalisasi yang banyak menuntut sebuah perusahaan agar dapat lebih memaksimalkan efisiensi kerja karyawan, karena di era globalisasi, perusahaan di Indonesia terus menghadapi persaingan yang sangat ketat, sehingga perusahaan masih perlu meningkatkan operasional bisnisnya.

(Abisha, 2015). Persaingan pasar yang kian ketat, digambarkan dengan fenomena kue

bisnis pada bidang Paylater yang kian membesar, persaingan dompet digital yang terus meluas, perusahaan jasa kirim, dsb (Desi, 2022), dengan itu tentunya perusahaan lainnya dalam berbagai bidang juga akan terus meluas dan semakin ketat persaingannya, karena akan selalu ada perusahaan sejenis yang akan terus menjadi pesaing, tidak terkecuali pada persaingan pasar supplier. Perusahaan *supplier*/pemasok harus dapat mempertahankan eksistensinya dalam sebuah persaingan, sehingga penting untuk melihat apa saja faktor yang dapat meningkatkan *value* perusahaan.

Salah satu perusahaan pemasok yang telah berdiri sejak lama di tahun 1987 adalah CV. Rhoda Jaya yang berlokasi di Surabaya. Rhoda Jaya kini telah masuk dalam bidang pemasok, perawatan dan supervisi teknis utama untuk varietas Industri dan Proyek di Indonesia seperti Semen, Petrokimia, Baja, Kertas, Galangan Kapal, Infrastruktur, Logistik dan industri berat lainnya. Pertumbuhan Perusahaan yang mengesankan memberikan peluang bisnis yang menjanjikan yang dapat dieksplorasi dengan individu atau perusahaan manapun sebagai mitra Rhoda Jaya, dengan visi yang demikian maka kualitas perusahaan menjadi momok utama bagi Rodha Jaya. Sehingga, menjadi hal yang substansial apabila kinerja karyawan yang baik menjadi sebuah tujuan yang dimiliki Rodha Jaya.

SDM (Sumber Daya Manusia) menjadi salah satu faktor yang tujuannya untuk menghadapi persaingan pasar yang sangat ketat. Dilansir pada laman Universitas Medan Area menyebutkan pentingnya sumber daya manusia terhadap sebuah perusahaan adalah untuk kesuksesan yang akan diraih oleh perusahaan itu sendiri, dimana kesuksesan ini didapat dari interaksi yang terjadi antara karyawan, manajer, pemasok bahan, ataupun mitra lainnya (Adminpublik, 2021). Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset yang perlu ditingkatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja yang optimal. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menggunakan beberapa langkah, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi yang sesuai, motivasi dan penciptaan lapangan kerja. lingkungan kerja yang ramah. (Budi, 2013).

Pelatihan merupakan salah satu elemen terpenting dari manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Jika sebuah bisnis atau organisasi menginginkan keunggulan SDM yang kompetitif sebagai sumber keunggulan kompetitif, maka harus diperkenalkan konsep pelatihan personel yang berkelanjutan dimana konsep tersebut dapat menjadikan SDM menjadi sumber keunggulan kompetitif karena pelatihan merupakan investasi pada manusia. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan

penguasaan berbagai keterampilan dan teknik untuk melakukan beberapa pekerjaan yang terperinci dan rutin. (Handoko, 2001). Pelatihan memegang peranan penting dalam menentukan efektifitas, efisiensi usaha dan efisiensi kerja karyawan. Motivasi berarti dorongan, motif atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau tindakan. Dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan motif yang artinya memberi motif, menciptakan motif atau hal-hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi adalah kesediaan individu untuk melakukan suatu tindakan berdasarkan kebutuhannya. Pinder (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik internal maupun eksternal pada diri seseorang yang mendorongnya untuk memulai perilaku di tempat kerja, dalam format, arah, intensitas, dan interval waktu tertentu. Motivasi menjadi penting karena dengan adanya motivasi, setiap pegawai akan mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Selain faktor motivasi, lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah yang mendukung tercapainya visi dan misi suatu organisasi, dimana lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan psikis yang ada dalam organisasi. Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja adalah seperangkat kondisi yang ada di sekitar tempat kerja dan mempengaruhi pekerja secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja adalah seperangkat sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.

HIPOTESIS

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Pelatihan merupakan suatu sarana yang dapat meningkatkan nilai mutu dari kinerja karyawan, karena dengan adanya pelatihan maka *skill* dari karyawan akan terus terasah hingga dapat menciptakan sebuah kinerja yang baik. Hal tersebut yang membuat pelatihan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pada hubungan Pelatihan kinerja karyawan didasarkan pada sejumlah penelitian, termasuk yang dilakukan oleh Raden Kandira

(2015), yang dalam penelitiannya berhasil menunjukkan bahwa pelatihan profesional berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi adalah kekuatan dorongan yang diberikan seseorang kepada orang lain yang dapat meningkatkan semangat seseorang untuk mengoptimalkan usahanya. Dalam hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, motivasi adalah insentif yang diberikan oleh pemimpin bisnis kepada karyawannya untuk mengoptimalkan kinerjanya dalam melayani konsumen. Bentuk motivasi dapat berupa penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Raden Kandira (2015) yang dalam penelitiannya membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah tempat karyawan bekerja, termasuk suasana dan fasilitas. Lingkungan atau suasana yang dibangun dengan baik, aman dan nyaman pasti akan membuat karyawan betah di lingkungan ini untuk mendorong kinerja yang lebih baik, didukung oleh kondisi yang memungkinkan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Dengan demikian, hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan merupakan lingkungan yang baik yang akan mendorong kinerja kerja yang optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Kun Sri Hartanto (2017) yang dalam penelitiannya berhasil membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Ada pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap

Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Ketiga variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan., perlu nama untuk memotivasi karyawan untuk bekerja keras, dan lingkungan yang nyaman dengan fasilitas lengkap pasti akan mendukung efisiensi kerja karyawan. Penelitian lain oleh Kun Sri Hartanto (2017) dan Munparidi (2012) juga menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan Di CV. Rhoda Jaya Jl. Penghela 50-52, Kec Bubutan, Kota Surabaya. Jawa Timur. 60174. Kurun lama waktu yang dibutuhkan peneliti untuk melakukan penelitian adalah dua bulan yaitu pada bulan April-Mei.

Jenis dan Sumber Data

Sebuah metode penelitian, berdasarkan filosofi positivis, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2006: 14). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber primer. Sumber data utama dalam penelitian ini adalah pegawai CV. Rhoda Jaya

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di CV. Rhoda Jaya Kota Surabaya, yang mana memiliki 30 karyawan. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2019: 127), sampel adalah sebagian kecil dari jumlah dan sifat yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam penelitian ini, penulis mengambil sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Ini biasanya dilakukan ketika populasinya relatif kecil, kurang dari 100 orang. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, karena populasi hanya memiliki 30 pegawai, maka responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efektif ketika peneliti mengetahui siapa variabel yang akan diukur dan apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner berupa pertanyaan terbuka atau tertutup, yang dapat diberikan langsung kepada responden atau tidak langsung melalui pos atau internet. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan CV. Rhoda Jaya.

Definisi Variabel

Sugiyono (2016:38) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dibentuk oleh sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari guna memperoleh informasi tentangnya dan kemudian menarik kesimpulan. Penelitian ini telah mengidentifikasi tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, dimana variabel bebasnya adalah variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan..

Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis

Uji Instrumen

a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut cenderung mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghazali (2012:51).

b. Reliabilitas

Uji validitas adalah persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh secara langsung yang terjadi pada subjek penelitian, Sugiyono (2016;267).

Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Uji normal bertujuan untuk memeriksa apakah dalam suatu model regresi variabel pengganggu atau variabel residual berdistribusi normal..

b. Multikolinieritas

Ghozali (2012:105) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi memiliki korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel bebas.

c. Heteroskedastisitas

Ghozali (2012:139) Uji varians dimaksudkan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat varians residual yang tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap sama, kita berbicara tentang varians variabel, dan jika berbeda, kita berbicara tentang varians

variabel. Variansnya sama, maka kita berbicara tentang varians homolog, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda, kita berbicara tentang varians variabel.

Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda memiliki dua variabel bebas dan dinyatakan sebagai X_1 , X_2 dan X_3 . Karena X merupakan variabel bebas, artinya variabel lain bebas, X_1 , X_2 dan X_3 merupakan tiga variabel bebas yang berbeda. Selain itu, simbol b dari koefisien regresi, b_1 , b_2 dan b_3 juga merupakan dua koefisien regresi yang berbeda. Bentuk regresi linier berganda tiga variabel (multilinear multiple regression) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ditulis dengan simbol R^2 (R kuadrat), yang merupakan pecahan (rasio) dari variasi total Y (variabel terikat) yang dapat dijelaskan oleh hubungan antara Y dan X . Nilai koefisien determinasi adalah 0 atau 1.

c. Uji Parsial

d. Uji statistik pada dasarnya menunjukkan pengaruh suatu variabel penjelas atau variabel bebas individu dalam menjelaskan variasi variabel terikat. **Uji Simultan**

Uji F-statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh simultan (simultan) terhadap variabel dependen atau dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

	Pernyataan	df	Keterangan
Pelatihan	P1-P10	0.361	Valid
Motivasi	P1-P10		Valid
Lingkungan	P1-P10		Valid
Kinerja	P1-P10		Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Melirik inti dari adanya uji validitas yakni untuk mendapatnya pernyataan yang valid dari instrument penelitian yang digunakan. Pernyataan dinyatakan valid ketika nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau membandingkan dengan ketentuan taraf signifikansi yang lebih besar dari 0,05. r tabel diperoleh dari menentukan *degree of freedom* (df) atau disebut juga dengan derajat keabsahan. Cara untuk menghitung nilai atau besarnya df yaitu $df = n - 2$, dimana n ini selaku jumlah responden penelitian yakni ada 30 responden sehingga $30 - 2 = 28$ dengan signifikansi 5% atau 0,05 didapati nilai r tabelnya adalah 0,361.

Berdasarkan tabel tersebut, secara individual item-item pernyataan sejumlah 10 item dari variabel (X_1, X_2, X_3, Y) mendapatkan hasil yang 'valid' karena sesuai dengan ketentuan bahwa r hitung harus lebih besar dari r tabel supaya instrument penelitian ini valid.

b. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.862	Reliabel
Motivasi (X2)	0.802	
Lingkungan (X3)	0.810	
Kinerja (Y)	0.909	

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Pada tabel diatas menjelaskan tiap instrument dalam suatu variabel kemudian reliabel atau tidak untuk dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya. Diketahui hasil pengujian reliabilitas pada variabel pelatihan kerja, motivasi, lingkungan, dan kinerja mendapatkan hasil yang reliabel karena alpha Cronbach lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	
Asymp. Sig (2-tailed)	0.200	>0.05

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Tabel Kolmogorov-smirnov diatas berfungsi mengelaborasi perhitungan dari data untuk mendapat hasil data berdistribusi normal, hasilnya data pada penelitian ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi > 0,05 yaitu 0,200.

b. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pelatihan (X1)	0.593	1.686
Motivasi (X2)	0.555	1.800
Lingkungan Kerja (X3)	0.530	1.887

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Hasil uji multikolinieritas didapat dari tabel 'coefficient' pada uji regresi dengan melihat 'collinearity statistics' dimana didalamnya terdapat nilai tolerance dan VIF seperti pada tabel diatas yang telah

disederhanakan dari bentuk aslinya. Diketahui variabel pelatihan nilai tolerance $0,593 > 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas pada variabel tersebut, variabel motivasi juga mendapat nilai tolerance 0,555 yang artinya lebih besar dari 0,10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas pada variabel tersebut, dan variabel bebas ketiga lingkungan kerja nilai tolerance-nya sebesar 0,530 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas karena lebih besar dari 0,10. Dapat digaris bawahi variabel bebas pelatihan, motivasi, dan kinerja tidak dapat menjelaskan dirinya pada satu sama lain karena tidak terjadi multikolinieritas, sehingga uji regresi telah memenuhi persyaratan multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficient Abs_RES			
	Sig		Hasil
Pelatihan (X1)	0.491	> 0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi (X2)	0.587		
Lingkungan Kerja (X3)	0.284		

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Hasil nilai Sig pada seluruh variabel bebas terhadap terikatnya lebih besar dari 0,05 maka seluruh variabel tidak terjadi heteroskedastisitas, dimana variabel pelatihan mendapat nilai sig $0,491 > 0,05$. Variabel motivasi mendapat sig $0,587 > 0,05$ dan variabel lingkungan kerja mendapat sig $0,284 > 0,05$.

Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficient B	Unstandardized Coefficients Std. Error
(Constant)	1.891	7.344
Pelatihan (X1)	0.009	0.187
Motivasi (X2)	0.712	0.195
Lingkungan (X3)	0.322	0.216

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Konstanta 1,891 adalah ketika variabel pelatihan, motivasi, dan lingkungan bernilai nol (0), maka akan menaikkan kinerja karyawan sebanyak 1,891.

Koefisien regresi dari variabel pelatihan (X1) sebesar 0,009 menjelaskan hubungan yang searah positif antara pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan pada CV. Rhoda Jaya. Sehingga apabila pelatihan naik sebanyak satu satuan maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,009 atau 0,9%

Koefisien regresi dari variabel motivasi (X2) sebesar 0,709 memiliki hubungan searah positif terhadap kinerja karyawan CV. Rhoda Jaya. Penjelasan adalah ketika motivasi bekerja dengan baik dan naik tiap satu satuannya akan menaikkan kinerja karyawan pula sebesar 0,712 atau 71,2%.

Koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,322 menjelaskan adanya hubungan searah positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Rhoda Jaya. Semakin sehat dan nyaman lingkungan kerja yang ada di CV. Rhoda Jaya maka akan meningkatkan kinerja karyawan setiap satu satuan sebanyak 0,322 atau 32,2%.

b. Koefisien Determinasi

Model Summary	
R	R Square
0.796	0.634

Sumber: Pengolahan SPSS

Pada regresi linier berganda nilai R yang digunakan adalah R Square yaitu 0,634. Untuk mengetahui seberapa banyak pengaruhnya dalam bentuk persentase maka nilai R Square dikali 100% hasilnya sebanyak 63,4% variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja dapat

mempengaruhi kinerja para karyawan di CV. Rhoda Jaya. Sisanya 53,4% kinerja karyawan CV. Rhoda Jaya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

c. Uji Parsial

Model	Sig.	
(Constant)	.128	
<i>Pelatihan (X1)</i>	.904	> 0,05
<i>Motivasi (X2)</i>	.002	< 0,05
<i>Lingkungan Kerja (X3)</i>	.044	< 0,05

Sumber: Pengolahan SPSS

Variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai Sig-nya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,904 sehingga Ha ditolak (Hipotesis ditolak). Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig 0,002 < 0,05 sehingga Ha diterima (Hipotesis diterima). Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai Sig lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,044 maka Ha diterima.

d. Uji Simultan

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	412.305	3	137.435	12.408	.000 ^b
Residual	287.995	26	11.007		
Total	700.300	29			

Sumber: Pengolahan SPSS

Dalam kriteria F tabel, sebelum membandingkan terlebih dahulu menemukan berapa nilai F tabelnya yaitu dengan melihat df (*degree of freedom*) atau derajat keabsahan dari hasil regresi pada tabel 'ANOVA'. Diketahui *df regression* bernilai 3 dan *df residual* bernilai 26 maka dilihat melalui daftar nilai F tabel pada baris 3 kolom ke-26 didapati hasilnya sebesar 2,975 dengan signifikasi 5%. Hasil F tabel

2,975 itulah yang dijadikan sebagai pembandingan dari F hitung.

Berdasarkan F hitung yang nilainya 61,303 lebih besar dari F tabel 2,975 sehingga dengan hasil tersebut dapat diketahui jika seluruh variabel bebas berpengaruh simultan terhadap variabel terikat karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $12.408 > 2,975$. Begitupun apabila ingin membandingkan dengan nilai probabilitas 5%, variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Rhoda Jaya dengan nilai $Sig < 0,05$ yakni $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima.

Pembahasan

a. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Mendasari hasil signifikansi dari variabel pelatihan dengan kinerja, hasilnya diperoleh nilai sig lebih dari 0,05 maka dari itu, hipotesis ditolak tidak ada pengaruh yang terjadi pada kinerja ketika dilakukan sebuah pelatihan karyawan dengan nilai sig 0,904.

Mayoritas penelitian dilakukan dengan mendapat hasil bahwa hipotesis diterima, namun ada penelitian yang selaras dengan hasil yang didapat pada penelitian ini oleh oleh Priyanto (2018) dimana ia juga meneliti bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang terjadi pada Grand Keisha Hotel yang berlokasi di Yogyakarta. Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan diibaratkan seperti wadah bagi karyawan yang didalam wadah tersebut para karyawan dapat mempelajari sebuah sikap, ilmu, keahlian, dan mengasah kemampuan yang mana pelajaran tersebut tentunya sesuai dengan pekerjaan yang sedang digeluti oleh karyawan tersebut. Namun realitanya pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Rhoda Jaya. Hal ini dapat disebabkan

oleh beberapa faktor yang dapat menjadi penghambat program pelatihan atau pengembangan SDM yang sempat diteliti oleh Toto (2021) didalam penelitian itu dijelaskan beberapa hal yang dapat menghambat sebuah pelatihan diantaranya yakni kemampuan personil/ karyawan, perubahan teknologi, materi, instruktur, metode, dan aotomacal habitual training. Sehingga pelatihan yang dilakukan oleh CV. Rhoda Jaya kemungkinan mengalami beberapa kendala tersebut.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis diterima, sehingga ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Rhoda Jaya dengan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,002 < 0,05$.

Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Tiara (2021) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

c. Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan

Selagi demikian, signifikansi variabel lingkungan juga kurang dari 0,005 maka hasilnya hipotesis ini diterima dengan penjabaran lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan CV. Rhoda Jaya, semakin kondusif, lengkap, dan nyamannya kondisi ataupun keadaan di kantor CV.Rhoda Jaya hal tersebut dapat mempengaruhi baik-buruk dari kinerja karyawannya.

Penelitian oleh Angelique et al (2021) selaras dengan hasil penelitian ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” yang

didalamnya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

d. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai Signifikansi yang lebih kecil dari 0,005 menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Rhoda Jaya, dengan melihat nilai Sig 0,000 artinya hipotesis ini diterima,

Persamaan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini selaras dengan yang diteliti Nurhadi Subroto (2005) berjudul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang” menyatakan hasil ada pengaruh secara bersama-sama variabel pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

PENUTUP

Simpulan

1. Pelatihan karyawan yang dilakukan Rhoda Jaya tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Rhoda Jaya di Surabaya
2. Motivasi karyawan ada pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Rhoda Jaya di Surabaya
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Rhoda Jaya di Surabaya
4. Secara bersamaan variabel-variabel bebas yakni pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Rhoda Jaya di Surabaya

DAFTAR PUSTAKA

Abisha, Nico. (2015). Analisa Strategi Bersaing Pada Perusahaan Distribusi Pt. Bagong Dirgantara Niaga. *AGORA* Vol. 3, No. 1, hlm 544-553

Adminpublik. (2021, 19 Juli). Pentingnya Sumber Daya Manusia. Diakses pada <http://adminpublik.uma.ac.id/2021/07/19/pentingnya-sumber-daya-manusia/#:~:text=Tujuan%20utama%20SDM%20adalah%20untuk,Pertama%20adalah%20pelatihan%20dan%20pendidikan.>

Budi, Iwan. 2013. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kompensasi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Jember. Skripsi. Fakultas Ekonomi: UNEJ.

Desi, Asteria. (2022, 22 April). Kue Bisnis Paylater Membesar, Peta Persaingan Kian Ketat. Diakses pada laman Bisnis Indonesia <https://bisnisindonesia.id/article/kue-bisnis-paylater-membesar-peta-persaingan-kian-ketat.>

Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, S.P Malayu (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.

Pinder. 2013. Work motivation: Theory, Issues And Applications. Illinois : Scoff, Foresmen Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.

Priyanto. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Grand Keisha Hotel Yogyakarta. Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.

Subroto, Nurhadi. (2005). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang. Thesis thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2015. Sumber Daya Manusia. CAPS. Yogyakarta.

Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan