

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEI HAI
INTERNASIONAL WIRATAMA INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat
Sarjana Ekonomi**

PROGAM STUDI MANAJEMEN



Disusun Oleh :

**QUSTINANIS PUJA NASUTION
212361201083**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARUL ULUM
JOMBANG
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEI HAI
INTERNASIONAL WIRATAMA INDONESIA**

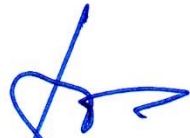
Oleh:
QUSTINANIS PUJA NASUTION
212361201083

Disetujui untuk dipertahankan di depan dosen penguji
Pada tanggal 13 Juli 2025

Menyetujui
KOMISI PEMBIMBING

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing 2



Wina Nurhayati, S.E., M.Si.
NIDN. 0710117301



Evan Andarianto Ammaridho, S.E., M.M.
NIDN. 0710079501



Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Hasannudin Nursalim Putra, SE, MM.
NPP. 222601003

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

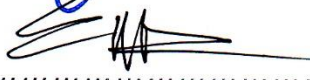
**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEI HAI
INTERNASIONAL WIRATAMA INDONESIA**

Yang disusun oleh:

Nama : Qustinanis Puja Nasution
NIM : 212361201083
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 13 Juli 2025 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk di terima.

1. Wina Nurhayati, S.E., M.Si.
NIDN. 0710117301
Dosen Pembimbing 1
2. Evan Andarianto Ammaridho, S.E., M.M.
NIDN. 0710079501
Dosen Pembimbing 2
3. Hasannudin Nursalim Putra, S.E., M.M.
NIDN. 0701049303
Dosen Penguji


.....

.....

.....

Jombang, 13 Juli 2025
Ketua Program Studi S-1
Manajemen



Hasannudin Nursalim Putra, S.E., M.M.
NPP. 222601003

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Qustinanis Puja Nasution
NIM : 212361201083
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuna saya, di dalam naskah skripsi yang saya buat ini adalah benar-benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan hasil jiplakan (plagiat) atau saduran dari karya tulis orang lain.

Apabila dikemudian hari naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur jiplakan dan pernyataan yang saya buat ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa penarikan ijazah dan pencabutan gelas sarjana,

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jombang, 13 Juli 2025
Mahasiswa,



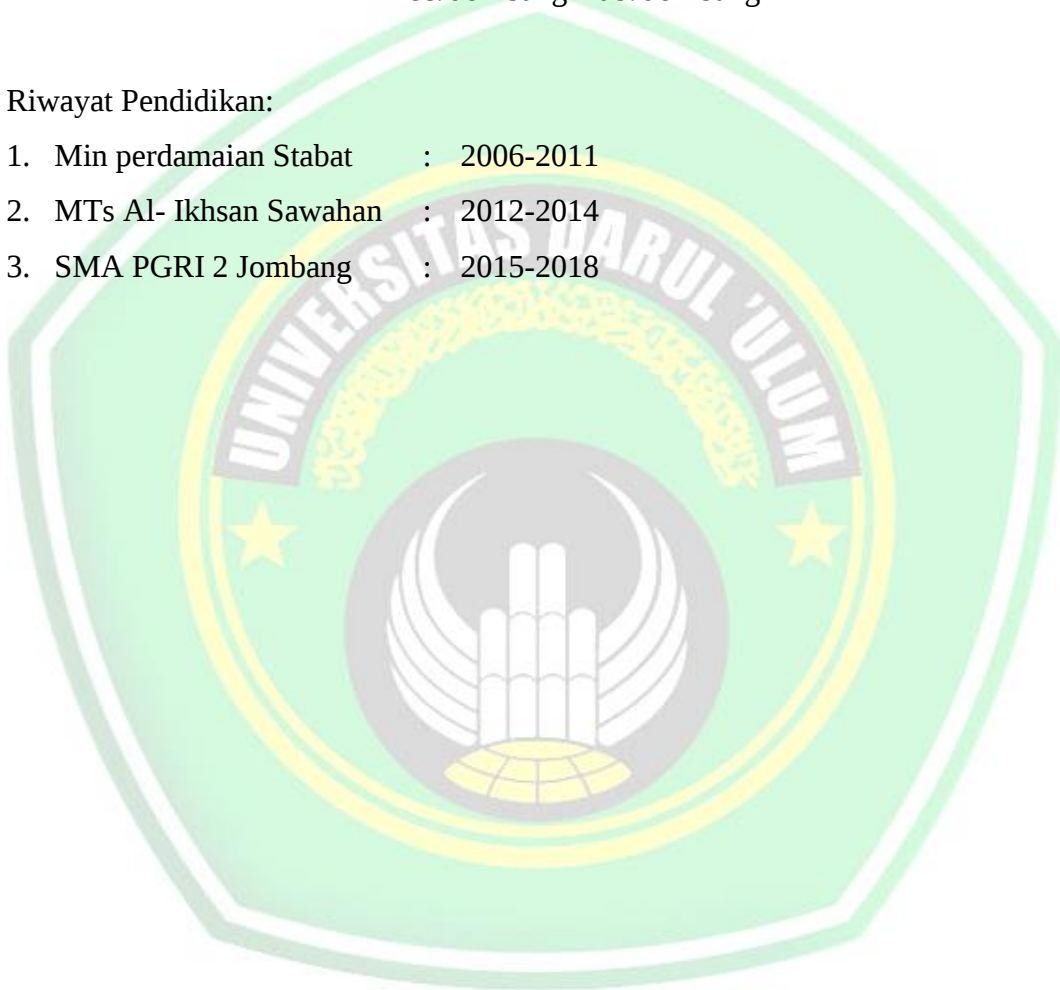
Qustinanis Puja Nasution
NIM. 212361201083

RIWAYAT HIDUP

Nama : Qustinanis Puja Nasution
NIM : 212361201083
Tempat, Tanggal Lahir : Belawan 21-07-2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dsn. Petengan Ds. Tambak Rejo
Kec. Jombang Kab. Jombang

Riwayat Pendidikan:

1. Min perdamaian Stabat : 2006-2011
2. MTs Al- Ikhsan Sawahan : 2012-2014
3. SMA PGRI 2 Jombang : 2015-2018



ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia

Qustinanis Puja Nasution
Fakultas Ekonomi Universitas Darul Ulum
qustinanispuja@gmail.com

Dosen Pembimbing :
I : Wina Nurhayati, S.E., M.Si
II: Evan Andarianto A., S.E., M.M

Tujuan penelitian ini adalah memperluas pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. populasi adalah seluruh PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia berjumlah 3.900 karyawan dengan sampel yang berjumlah 98 orang, Teknik analisis data menggunakan teknik analisis inferensial yang terdiri dari uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan regresi. Uji hipotesis menggunakan Uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan kerja memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan

Kata kunci : Pelatihan, motivasi, Lingkungan kerja dan kinerja

ABSTRACT

The influence of training, Motivation, and work environment on employee performance at Pt Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia

Qustinanis Puja Nasution
Fakulty Of Economics University Of Darul Ulum
qustinanispuja@gmail.com

Supervisors:

I : Wina Nurhayati, S.E., M.Si

II: Evan Andarianto A., S.E., M.M

The purpose of this study is to broaden the understanding of the influence of training, motivation, and work environment on employee performance. This research uses a quantitative associative approach conducted through field data collection. The population consists of all employees at PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia, totaling 3,900 employees, with a sample of 98 respondents. Data analysis techniques include inferential statistical methods such as validity test, reliability test, normality test, and regression analysis. Hypothesis testing was conducted using t-test, F-test, and the coefficient of determination test. The results show that training has a significant effect on employee performance, motivation has a positive influence on employee performance, and the work environment contributes to improving employee performance.

Keywords: Training, motivation, work environment, and performance

KATA PENGANTAR

Dengan memajatkan puji syukur terhadap kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyajikan penelitian yang berjudul “PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEI HAI INTERNASIONAL WIRATAMA INDONESIA”. Di dalam tulisan ini, disajikan tulisan pokok-pokok bahasan yang meliputi ilmu manajemen dan manajemen pemasaran.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan dan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darul Ulum Jombang. Selain itu, skripsi ini juga dibuat sebagai salah satu wujud implementasi dari ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan.

Dalam kesempatan ini Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan kemudahan
2. Ibu Dr. Henny Dwijayani, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darul ‘Ulum Jombang.
3. Dr. H. Muchtar, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darul Ulum Jombang.
4. Hasannudin Nursalim Putra, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Darul ‘Ulum Jombang.
5. Wina Nurhayati, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing 1 yang telah menyempatkan waktu, perhatian, saran bimbingan banyak kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
6. Evan Andarianto A., S.E., M.M selaku pembimbing dosen kedua dan seterusnya, selaku dose pembimbing 2 yang telah meluangkan waktudan

banyak memberikan arahan, masukan yang baik kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini

7. Penelitian ini saya persembahkan kepada almarhumah ibu saya sebagai tanda terima kasih dan kasih sayang saya kepada beliau, yang telah memberikan saya kekuatan dan motivasi untuk terus maju. terima kasih yang dalam penulis persembahkan kepada Ayahanda, keluarga, dan teman teman tercinta, atas dorongan yang kuat dan doa.
8. Dan semua pihak yang tidak dapat di sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu memberikan pemikiran demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap dapat belajar lebih banyak lagi dalam mengimplementasikan ilmu yang didapatkan

Jombang, 13 Juli 2025
Mahasiswa

Qustinanis Puja Nasution

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORSINILITAS	iv
RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teori	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.2 Pelatihan	9
2.2.1 Tujuan Penelitian	10
2.2.2 Manfaat Penelitian	10
2.2.3 Indikator-Indikator Pelatihan	11
2.2.4 Jenis-Jenis Pelatihan	12
2.3 Pengertian Motivasi Kerja.....	13
2.3.1 Tujuan Motivasi Kerja	14
2.3.2 Manfaat Motivasi Kerja	15
2.3.3 Kebutuhan Motivasi Kerja	16
2.3.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja	17
2.4 Pengertian lingkungan kerja.....	20

2.4.1	Lingkungan Kerja Fisik	22
2.4.2	Lingkungan Kerja Non-Fisik	23
2.4.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	24
2.4.3.1	Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja	24
2.4.4	Temperatur/Suhu Udara di Tempat Kerja	25
2.4.5	Kelembaban di Tempat Kerja	26
2.4.6	Sirkulasi Udara di Tempat Kerja	26
2.4.7	Kebisingan di Tempat Kerja	26
2.4.8	Getaran Mekanis di Tempat Kerja	27
2.4.9	Bau-bauan di Tempat Kerja	27
2.4.10	Tata Tempat Warna di Kerja	27
2.4.11	Dekorasi di Tempat Kerja	28
2.4.12	Keamanan di Tempat Kerja	28
2.4.13	Hubungan Kerja	29
2.4.14	Manfaat Lingkungan Kerja	29
2.4.15	Manfaat Bagi Karyawan	29
2.4.16	Manfaat Bagi Organisasi	30
2.4.17	Indikator Lingkungan Kerja	31
2.4.18	Indikator Lingkungan Kerja Fisik	31
2.4.19	Indikator Lingkungan Kerja Non-Fisik	31
2.5	Upaya Meningkatkan Kualitas Lingkungan Kerja	32
2.5.1	Upaya Meningkatkan Kualitas Lingkungan Kerja Fisik	32
2.5.2	Upaya Meningkatkan Kualitas Lingkungan Kerja Non-Fisik	32
2.6	Dimensi dan Pengukuran Lingkungan Kerja	33
2.6.1	Dimensi Lingkungan Kerja	33
2.6.2	Pengukuran Lingkungan Kerja	33
2.7	Penelitian Terdahulu	34
2.8	Kerangka Konseptual	35
2.9	Hipotesis Penelitian	37

BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Jenis Penelitian	39
3.2 Obyek & Subyek Penelitian	39
3.2.1 Objek Penelitian	39
3.2.2 Subjek Penelitian	40
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.3.1 Tempat Penelitian	40
3.3.2 Waktu Penelitian	40
3.4 Populasi, Sampel, dan Besar Sampel	41
3.4.1 Populasi	41
3.4.2 Sampel	41
3.5 Teknik Pengambilan Sampel.....	42
3.6 Variabel Penelitian	44
3.6.1 Definisi Operasional Variabel	44
3.6.1.1 Variabel Bebas (Independent Variable)	45
3.6.1.2 Variabel Terikat (Dependent Variable)	46
3.7 Teknik Pengumpulan Data	48
3.7.1 Sumber Data	48
3.7.2 Jenis Data	48
3.7.3 Teknik Pengumpulan Data	49
3.8 Metode Analisis Data	50
3.8.1 Analisis Deskriptif	50
3.8.2 Analisis Inferensial	51
3.8.2.1 Uji Instrumen	51
3.8.2.2 Uji Validitas	51
3.8.2.3 Uji Reliabilitas	53
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda	54
3.8.3.1 Uji Asumsi Klasik	54
3.8.3.2 Uji Normalitas	55
3.8.3.3 Uji Autokorelasi	55
3.8.3.4 Uji Heteroskedastisitas	56
3.8.3.5 Uji Multikolinieritas	57

3.8.4 Uji Hipotesis	57
3.8.4.1 Uji t (Uji Parsial)	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Gambaran Umum Penelitian	59
4.1.1 Lata Belakang PT. Pei hai Internasional Wiratama Indonesia	59
4.1.2 Tujuan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia	60
4.2 Karakteristik Responden	60
4.3 Analisa Data	62
4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian ..	62
4.3.2 Uji Reliabilitas	63
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	63
4.3.3.1 Uji Normalitas	64
4.3.3.2 Uji Autokorelasi	65
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas	66
4.3.3.4 Uji Multikolinearitas	67
4.3.4 Analisis Linier Berganda	68
4.4 Uji Hipotesis	69
4.4.1 Uji t (parsial)	69
4.5 Pembahasan.....	70
4.5.1 Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja karyawan	70
4.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan	71
4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	72
4.6 Implikasi Penelitian	73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
5.1 Simpulan	75
5.2 Saran	76
5.2.1 Perusahaan	76
5.2.2 Peneliti	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian-penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.3. Hasil Pengujian Validitas	62
Tabel 4.4. Hasil Pengujian Reliabilitas.....	63
Tabel 4.5. Pengujian Asumsi Autokorelasi Variabel X1, X2 Terhadap Y	65
Tabel 4.6. Hasil Uji Multikolinieritas.....	67
Tabel 4.7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	68
Tabel 4.8. Hasil Uji t (Parsial)	69



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas	64
Gambar 4.2 Uji Autokorelasi Durbin Watson	65
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heterokedastisitas.....	66



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sepatu merupakan kebutuhan untuk hampir seluruh elemen masyarakat di Indonesia. Peluang dan prospek pasar yang dimiliki oleh industri sepatu juga cukup baik, mengingat kebutuhan sepatu juga semakin besar per tahunnya. Nilai ekspor pada industri sepatu di Indonesia juga terus meningkat. menurut catatan *UN COMTRADE (United Nations International Trade Statistics Database)* Indonesia menduduki peringkat 5 dari 10 eksportir alas kaki terbaik di dunia, menguasai pasar alas kaki dunia dengan nilai ekspor sebesar 4.804 Juta USD di tahun 2020 sedangkan negara dari Asia yang berada di 10 negara eksportir terbesar di dunia masih berada di atas Indonesia dengan penguasaan pasar masing-masing, Vietnam sebesar 17.253 Juta USD dan China 38.115 Juta USD. Eropa juga menjadi pesaing Indonesia khususnya Italia dengan tingkat pangsa pasar sebesar 10.643 Juta USD. Hal ini tentunya juga diharapkan agar komoditi alas kaki dapat berperan besar untuk mengatasi permasalahan defisit neraca anggaran perdagangan.

Indonesia memproduksi banyak ragam alas kaki. Tingkat produksi domestik diperkirakan mencapai lebih dari 135 juta pasang dengan jumlah pekerja manufaktur alas kaki lebih dari 450 ribu orang. Nilai ekspornya terus bertumbuh dari USD 1.7 miliar pada 2009 menjadi USD 3.86 miliar pada 2013 lalu.

Salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pembuatan sepatu adalah PT Pei Hai International Wiratama Indonesia memproduksi sepatu untuk diekspor ke benua Amerika, Eropa, dan Asia yang meliputi beberapa negara antara lain, Amerika, Italia, China, Hongkong, Korea Selatan, Jepang dan masih banyak lagi. Perusahaan ini beralamatkan di Jalan Raya Mojoagaung KM.71, Desa Jogoloyo, Kecamatan Sumombito, Kabupaten Jombang, Provinsi Jawa Timur. Area luas PT. Pei Hai Internatioanal Wiratama Indonesia berdiri pada tahun 1994 dan memiliki luas area sebesar 35.650 m² serta merupakan perusahaan dengan Penanaman Modal Asing Murni (PMA Murni).

PT. Pei Hai Internatioanal Wiratama Indonesia merupakan cabang dari perusahaan Taiwan Pei Hai Enterprise Co.,Ltd yang dipimpin oleh direktur yang bernama Than Bun Keat. Pada awalnya PT. Pei Hai Internatioanal Wiratama Indonesia berdiri dengan nama PT. Chevron. Perusahaan sepatu ini yang semula bernama PT Chevron hanya menyewa tempat pada PT. Maskah Perkasa selama lima tahun dari tahun 1989 sampai tahun 1994. Pada tanggal 10 juli 1994 perusahaan ini mendirikan bangunan pabrik sendiri berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kantor Pertanahan Kabupaten Jombang Nomor: SK32/IL/35.12/1994 mengenai pemberian Ijin Lokasi Untuk Keperluan Pembangunan Pabrik Sepatu casual dan olahraga dengan nama PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. PT. Pei Hai Internatioanal Wiratama Indonesia mampu memproduksi kurang lebih 10.000 pasang sepatu perhari dari berbagai merk atau brand. Karyawan di PT.

Pei Hai Internatioanal Wiratama Indonesia kurang lebih sebanyak 3.900 orang yang mayoritas berjenis kelamin perempuan.

Dalam konteks ini Sumber daya manusia dipandang sebagai faktor penentu yang penting karena manusia yang mengelola segala aspek perusahaan. Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut (Ni Kadek & John, 2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi sertakemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan ukuran seberapa baik individu atau kelompok dalam suatu organisasi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, termasuk efektivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja. Menurut (Prasetyo dan Wibowo 2022) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Mereka menemukan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kinerja karyawan yang baik berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas produk atau layanan, dan kepuasan pelanggan.

Pelatihan kerja adalah elemen yang krusial bagi perusahaan karena melalui pelatihan, karyawan dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan,

dan kemampuan yang esensial. Ini, pada gilirannya, memungkinkan karyawan untuk memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan, yang mana berdampak positif pada kelancaran operasional perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kosdianti dan Sunardi (2021) serta Kurniatama dan Waryanto (2022), yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Ratnasari (2019) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dalam bekerja juga memiliki peran penting. Motivasi ini diperlukan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal, bermanfaat bagi diri mereka sendiri dan perusahaan. Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan yang mendorong individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Ketika seseorang termotivasi, karyawan cenderung membuat pilihan yang positif untuk melakukan suatu tindakan karena hal tersebut dapat memenuhi keinginan untuk dapat mencapai target kerja yang diberikan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhardi (2019) dan Arisanti et al. (2019) yang dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Wiryang et al. (2019) menyatakan hasil yang berbeda bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memainkan peran yang signifikan dalam memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Karyawan dapat mencapai tingkat produktivitas yang optimal ketika mereka bekerja dalam kondisi lingkungan yang mendukung. Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Ketika karyawan bekerja dalam lingkungan yang aman dan nyaman, mereka cenderung melakukan pekerjaan mereka dengan maksimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irwan dan Irfan (2021) serta Sari (2023) yang dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Nurhuda et al. (2019) menyatakan hasil yang berbeda bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut beberapa karyawan yang bekerja di PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia "Lingkungan kerja yang positif membuat saya merasa nyaman, Ketika saya merasa nyaman, saya bisa fokus dan bekerja lebih produktif " (Yunita,operator). "Saya setuju bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh besar. Namun, lingkungan kerja yang mendukung juga tidak kalah penting. Jika lingkungan kerja buruk, semua usaha pelatihan dan motivasi bisa sia-sia."(Sucipto, operator). Dengan mempertimbangkan latar belakang fenomena dan gap penelitian yang telah dijelaskan di atas. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia "**

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.
3. Mengetahui apakah pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan lebih efektif.
4. Peneliti ingin memperluas pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, sehingga kinerja mereka juga meningkat.
2. Motivasi yang tinggi dapat membuat karyawan lebih produktif dan berprestasi

3. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja karyawan,
Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman
dan lebih produktif.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Mangkunegara kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Indikator kinerja menurut mangkunegara antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

2.2 Pelatihan

Pelatihan atau training merupakan kegiatan yang paling penting dalam sebuah perusahaan di mana dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses menggali kemampuan karyawan berupa pengetahuan, keterampilan, perilaku sesuai yang dibutuhkan perusahaan (Tampubolon & Tobing 2018: 67). Pelatihan atau training yaitu untuk meningkatkan melatih kemampuan karyawan dan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien agar tercapai tujuan (Hakim, 2017: 133).

Pelatihan merupakan suatu usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan yang sedang di kerjakan oleh karyawan (A. Sudraja, 2020: 152). Pelatihan atau training adalah memberikan pengajaran kepada setiap karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Octaviani, 2019: 11)

Pelatihan ialah proses pendidikan jangka pendek yang di berikan pada karyawan, keterampilan dasar yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) dalam pekerjaan (Wardani, 2017: 4). Pelatihan adalah memberikan pengajaran pengetahuan dan keahlian agar karyawan makin terampil dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017: 238). Dapat disimpulkan pengertian dari pelatihan atau training menurut beberapa para ahli adalah suatu proses memberikan pengetahuan, ketrampilan dan perilaku kepada karyawan agar karyawan paham dengan pekerjaan yang dikerjakan supaya tercapai tujuan perusahaan.

2.2.1 Tujuan Pelatihan

1. Peningkatan Kompetensi: Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan peserta sesuai dengan kebutuhan.
2. Perbaikan Kinerja: Mengatasi kesenjangan antara kinerja saat ini dengan standar yang diharapkan.
3. Pengembangan Profesional: Mempersiapkan individu untuk tanggung jawab masa depan dan pengembangan karier.
4. Adaptasi Perubahan: Membantu individu beradaptasi dengan perubahan teknologi, metode, dan lingkungan kerja.
5. Standarisasi Kualitas: Menjamin bahwa semua individu memiliki tingkat kompetensi yang seragam dan memadai.
6. Menjadikan karyawan lebih berkompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya
7. Agar karyawan lebih memahami tujuan perusahaan.
8. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan akan mudah mendapatkan promosi jabatan.

2.2.2 Manfaat Pelatihan

Manfaat dilakukan pelatihan (training) ialah untuk kepentingan karyawan dan perusahaan (Leonu, Yani, & Abdurrahman, 2017: 45) sebagai berikut :

1. Meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri
2. Memperluas peluang karier dan pengembangan profesional
3. Meningkatkan kepuasan dan motivasi

4. Mengurangi stres dan konflik terkait ketidakmampuan menjalankan tugas
5. Meningkatkan pengetahuan karyawan sesuai dengan pekerjaan mereka, maka karyawan akan semangat menyelesaikan pekerjaan
6. Memperbaiki kinerja karyawan sehingga karyawan menjadi puas dengan hasil kerja mereka.
7. Membantu karyawan untuk mengetahui perubahan yang ada di perusahaan
8. Dengan memiliki keterampilan dan keahlian karyawan bisa memiliki pekerjaan yang lebih baik
9. Menyediakan keperluan perencanaan sumber daya manusia
10. Pelatihan dan pengetahuan, karyawan mampu bekerja secara efisien dan efektif
11. Mengecilkan defect pada barang dan kecelakaan kerja, Meningkatkan kesadaran karyawan dan tanggung jawab.

2.2.3 Indikator-Indikator Pelatihan

Indikator untuk mengukur program pelatihan yang efektif (Syamsuri & Siregar, 2018: 98), yaitu:

1. Isi pelatihan, memberikan pelajaran yang dibutuhkan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
2. Metode pelatihan, yaitu metode yang disediakan untuk kebutuhan karyawan dapat dan meningkatkan pengetahuan keterampilan mereka.

3. Sikap dan keterampilan instruktur adalah sikap seorang trainer saat memberikan pelatihan dapat mendorong orang untuk belajar dan memahaminya
4. Jangka waktu pelatihan, waktu dalam memberikan pelatihan dan pemahaman kepada karyawan

2.2.4 Jenis-Jenis Pelatihan

Pelatihan dapat diklasifikasikan dalam berbagai kategori berdasarkan tujuan, metode, lokasi, dan sasaran peserta. Berikut adalah jenis-jenis pelatihan yang umum digunakan:

Berdasarkan Tujuan

1. Pelatihan Induksi/Orientasi : Diperuntukkan bagi karyawan atau anggota baru Bertujuan memperkenalkan organisasi, nilai, budaya, dan prosedur dasar Membantu proses adaptasi dan sosialisasi
2. Pelatihan Teknis : Fokus pada pengembangan keterampilan teknis spesifik, Contoh: pelatihan pengoperasian mesin, penggunaan software, atau teknik produksi
3. Pelatihan Manajerial : Ditujukan untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan dan manajemen Meliputi pengambilan keputusan, perencanaan strategis, dan pengelolaan tim
4. Pelatihan Soft Skills : Mengembangkan keterampilan interpersonal dan intrapersonal Meliputi komunikasi, kerjasama tim, manajemen waktu, dan kecerdasan emosional

5. Pelatihan Kepatuhan/Regulasi : Bertujuan memastikan pemahaman terhadap peraturan, kebijakan, dan standarContoh: K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), etika bisnis, atau kepatuhan hukum

Berdasarkan Cakupan Organisasi

1. Pelatihan Internal : Dirancang dan dilaksanakan oleh organisasi sendiri
Disesuaikan dengan kebutuhan dan konteks spesifik organisasi
2. Pelatihan Eksternal : Dilaksanakan oleh pihak ketiga seperti lembaga pelatihan atau konsultan Biasanya bersifat terbuka untuk umum dan melibatkan peserta dari berbagai organisasi
3. Pelatihan Korporat : Dirancang khusus untuk kebutuhan satu perusahaan atau organisasi Dilaksanakan oleh lembaga eksternal tetapi dengan konten yang disesuaikan.

2.3 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata "motif" yang berarti dorongan atau alasan yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu. Beberapa definisi motivasi menurut para ahli dan peneliti Indonesia:

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan tertentu, yang melibatkan faktor internal dan eksternal Wibowo (2021). motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan Sedarmayanti (2021).

Motivasi adalah perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan, yang muncul dari dalam diri individu

maupun dari luar individu Menurut Priansa (2020). motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan (2021).

Motivasi yaitu dorongan energi setiap individu untuk berusaha mencapai tujuannya, baik itu motivasi dari dalam maupun motivasi dari luar, karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi untuk membantu membangun perusahaan terus maju (Siagian, 2018: 5).

Motivasi yaitu sikap individu untuk mencapai sasaran sesuai dengan tujuannya, sikap yang dimaksud adalah kekuatan untuk mendorong seseorang mencapai tujuannya (Suryaman, 2018: 76). Dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan motivasi dari dalam diri atau dari luar individu atau kelompok untuk mengerjakan suatu kegiatan agar mewujudkan tujuannya sesuai dengan harapan perusahaan ataupun individu.

2.3.1 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja menurut peneliti dan ahli Indonesia:

1. Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja, tujuan utama motivasi kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan sehingga mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Kasmir 2022)
2. Meningkatkan Kepuasan Kerja, motivasi kerja bertujuan untuk menciptakan rasa puas dalam bekerja yang akan berdampak pada peningkatan kualitas kerja karyawan. (Sinambela 2021)

3. Menciptakan Komitmen dan Loyalitas, motivasi kerja bertujuan untuk membangun komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. (Sopiah dan Sangadji 2020)
4. Meningkatkan Kedisiplinan, motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. (Sutrisno 2020)
5. Mengoptimalkan Pemanfaatan Sumber Daya motivasi kerja bertujuan untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. (Sedarmayanti 2021)
6. Menciptakan Suasana Kerja yang Kondusif, motivasi kerja bertujuan untuk menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. (Edison et al. 2021)

2.3.2 Manfaat Motivasi Kerja

Menurut Kasmir (2022), manfaat motivasi kerja meliputi:

1. Meningkatkan semangat kerja karyawan
2. Mengurangi tingkat absensi
3. Mengurangi tingkat turnover karyawan
4. Meningkatkan produktivitas kerja
5. Menciptakan suasana kerja yang kondusif
6. Meningkatkan loyalitas karyawan
7. Mempertahankan kestabilan karyawan
8. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
9. Mengefektifkan pengadaan karyawan
10. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis

Widodo (2021) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja bermanfaat untuk:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

2.3.3 Kebutuhan Motivasi Kerja

Ada beberapa kebutuhan motivasi kerja (Anggreni, Yasa, & Sitiari, 2019: 50) dalam teori maslow, yaitu :

1. *Physical needs*, yaitu kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh seseorang. Kebutuhan fisik seperti kebutuhan untuk makan, minum dan tempat tinggal.
2. *Safety Needs*, yaitu kebutuhan ini seseorang memerlukan rasa aman dalam berbagai hal seperti seorang pekerja membutuhkan jaminan pensiun, asuransi kesehatan dan sebagainya.
3. *Social Needs*, yaitu kebutuhan rasa ingin memiliki yaitu seperti rasa sayang, rasa ingin dekat dengan keluarga, orang-orang terdekat. Kebutuhan ini menandakan seseorang membutuhkan adanya pengakuan dan penghormatan dari orang lain.
4. *The Need for Appreciation*, adalah seseorang ingin memperoleh harga diri dan menunjukkan prestasinya dan ingin orang lain untuk mengetahuinya dan menghargai prestasi yang telah diperoleh tersebut.

5. *Physical needs*, adalah di mana seseorang akan membuktikan dan memperlihatkan kemampuannya kepada orang lain. Dan terus menggali potensinya.

2.3.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

a. Faktor intrnal (Individu)

Menurut Sutrisno (2022), kebutuhan pribadi merupakan indikator penting yang mempengaruhi motivasi kerja, meliputi:

1. Kebutuhan fisiologis: Tingkat pendapatan, kondisi kerja fisik, dan jam kerja
2. Kebutuhan keamanan: Stabilitas pekerjaan dan jaminan masa depan
3. Kebutuhan sosial: Hubungan dengan rekan kerja dan atasan
4. Kebutuhan penghargaan: Pengakuan atas kontribusi dan pencapaian
5. Kebutuhan aktualisasi diri: Kesempatan mengembangkan potensi

b. Karakteristik Individu

Priansa (2020) mengidentifikasi beberapa karakteristik individu yang mempengaruhi motivasi kerja:

1. Usia: Karyawan berbeda usia memiliki motivator berbeda
2. Jenis kelamin: Perbedaan prioritas dalam motivasi
3. Masa kerja: Pengalaman dan loyalitas mempengaruhi ekspektasi
4. Tingkat pendidikan: Aspirasi karir dan pengembangan diri
5. Status pernikahan: Tanggung jawab keluarga mempengaruhi motivasi

c. Sikap dan Nilai Kerja

Mangkunegara (2021) menjelaskan bahwa sikap dan nilai kerja seseorang sangat mempengaruhi motivasinya:

1. Etika kerja: Keyakinan tentang nilai dan pentingnya kerja keras
2. Komitmen organisasi: Loyalitas dan keterikatan emosional pada organisasi
3. Keterlibatan kerja: Tingkat identifikasi psikologis dengan pekerjaan
4. Orientasi karir: Pandangan jangka panjang terhadap pengembangan karir
5. Orientasi nilai: Prioritas nilai seperti keamanan, prestasi, atau keseimbangan hidup

d. Persepsi dan Ekspektasi

Hasibuan (2020) menekankan pentingnya persepsi dan ekspektasi:

1. Persepsi keadilan: Pandangan tentang keadilan dalam distribusi imbalan
2. Ekspektasi hasil: Keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja tertentu
3. Persepsi kemampuan diri: Keyakinan akan kemampuan menyelesaikan tugas
4. Persepsi dukungan organisasi: Pandangan karyawan tentang kepedulian organisasi

e. Karakteristik Pekerjaan

Sedarmayanti (2021) mengidentifikasi lima dimensi inti karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi motivasi:

1. Variasi keterampilan: Tingkat keragaman tugas dan kemampuan yang digunakan
 2. Identitas tugas: Kemampuan menyelesaikan seluruh bagian pekerjaan
 3. Signifikansi tugas: Dampak pekerjaan terhadap orang lain dan organisasi
 4. Otonomi: Kebebasan dan kebijaksanaan dalam melaksanakan pekerjaan
 5. Umpan balik: Informasi langsung tentang efektivitas kinerja
- f. Beban Kerja
- Rivai dan Sagala (2020) menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap motivasi:
1. Kuantitas kerja: Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan
 2. Kualitas kerja: Standar mutu yang diharapkan
 3. Kompleksitas tugas: Tingkat kesulitan dan kerumitan pekerjaan
 4. Tenggat waktu: Batas waktu penyelesaian tugas
 5. Tekanan kerja: Tingkat stres yang dialami selama bekerja
- g. Tantangan dan Minat

Widodo (2021) menyoroti pentingnya tantangan dan minat:

1. Kesesuaian minat: Keselarasan pekerjaan dengan minat pribadi
2. Tingkat tantangan: Tugas yang menantang namun masih dalam jangkauan kemampuan
3. Variasi tugas: Keberagaman aktivitas untuk menghindari kebosanan

4. Kreativitas: Kesempatan untuk berinovasi dan berkreasi
5. Pengembangan keterampilan: Peluang untuk mengembangkan kemampuan baru

h. Sistem Penghargaan

Kasmir (2022) menjabarkan komponen sistem penghargaan yang mempengaruhi motivasi:

1. Gaji dan upah: Kecukupan dan keadilan dalam kompensasi dasar
2. Insentif dan bonus: Penghargaan tambahan berdasarkan kinerja
3. Tunjangan dan benefit: Paket manfaat tambahan seperti asuransi dan fasilitas
4. Promosi: Kesempatan untuk naik jabatan dan pengembangan karir
5. Pengakuan: Apresiasi formal dan informal atas prestasi

Mangkunegara (2021) menyimpulkan bahwa pemahaman mendalam tentang indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja sangat penting bagi organisasi untuk merancang strategi pengelolaan SDM yang efektif. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini secara komprehensif, organisasi dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan produktivitas karyawan secara signifikan.

2.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2021:21), "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok."

Hasibuan (2020:147) mendefinisikan bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya."

Sunyoto (2021:38) mengemukakan bahwa "Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, akan menciptakan kondisi kerja yang nyaman bagi karyawan."

Nitisemito yang dikutip oleh Nuraini (2022:97) mendefinisikan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain."

Menurut Sutrisno (2022:118), "Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut."

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja, baik fisik maupun

non-fisik yang dapat mempengaruhi kinerja, kenyamanan, dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Berikut penjelasan dari masing-masing jenis lingkungan kerja tersebut :

2.4.1 Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2021:22) mendefinisikan "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung."

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan Seperti pusat kerja, kursi, meja, komputer, dan sebagainya.
2. Dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Menurut Robbins dan Judge (2021:170), faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kenyamanan karyawan meliputi:

1. Tata letak ruang kerja Pengaturan dan penataan yang tepat pada ruang kerja akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.
2. Sirkulasi udara Udara yang segar dan bersih sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk menjaga kebugaran dan kesehatan tubuh.
3. Penerangan/cahaya Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kebisingan Tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu pendengaran dan konsentrasi dalam bekerja.
5. Getaran mekanis Getaran mekanis yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi, mempercepat kelelahan, dan menyebabkan gangguan kesehatan.
6. Bau-bauan Adanya bau yang tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.
7. Keamanan Rasa aman dalam bekerja akan menciptakan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja.
8. Kebersihan Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan kesan yang nyaman serta menyenangkan bagi para karyawan.
9. Suhu ruangan Suhu ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi konsentrasi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.
10. Kelembaban Kelembaban udara yang sesuai (tidak terlalu kering atau terlalu lembap) diperlukan untuk menjaga kesehatan dan kenyamanan karyawan.

2.4.2 Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Sedarmayanti (2021:311) Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik terdiri dari:

1. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

2. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja Hubungan kerja sesama rekan yang harmonis merupakan faktor yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.
3. Komunikasi yang efektif Komunikasi yang jelas dan efektif diperlukan untuk menghindari kesalahpahaman dan konflik dalam bekerja.
4. Kepemimpinan Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan akan mempengaruhi suasana kerja dan kinerja karyawan.
5. Budaya organisasi Nilai, norma, dan kepercayaan yang dianut oleh organisasi akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja.

Mangkunegara (2021:105) menambahkan bahwa lingkungan kerja non-fisik yang baik akan meningkatkan:

1. Motivasi kerja karyawan
2. Semangat kerja
3. Produktivitas dan prestasi kerja
4. Kepuasan kerja
5. Mengurangi tingkat stres kerja
6. Menciptakan loyalitas karyawan

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2021:28), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah:

2.4.3.1 Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak

menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Sukoco (2020:208), penerangan yang baik memiliki karakteristik:

1. Cahaya yang cukup untuk jenis pekerjaan yang dilakukan
2. Cahaya yang didistribusikan secara merata
3. Cahaya yang tidak menyilaukan
4. Arah cahaya yang tepat
5. Menghasilkan kontras yang nyaman

2.4.4 Temperatur/Suhu Udara di Tempat Kerja

Suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan menurunkan semangat kerja para karyawan. Sebaliknya, suhu udara yang terlalu dingin dapat mengakibatkan gairah kerja menurun.

Menurut Isyandi (2022:134), "Suhu udara yang ideal di dalam ruangan kerja berkisar antara 23-27 derajat Celsius. Suhu udara yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat menurunkan produktivitas karyawan hingga 20%."

Robbins dan Judge (2021:172) menambahkan, "Untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, perusahaan perlu memperhatikan sistem ventilasi dan pengaturan suhu ruangan, seperti AC atau pendingin udara untuk menjaga suhu tetap stabil."

2.4.5 Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

Priansa (2020:125) menyatakan, "Kelembaban udara yang ideal untuk ruang kerja berkisar antara 40-60%. Kelembaban yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat menyebabkan gangguan kesehatan dan ketidaknyamanan."

2.4.6 Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Karbon dioksida merupakan gas hasil dari proses oksidasi yang bersifat merusak darah jika terhirup dalam jumlah banyak.

Menurut Sukoco (2020:219), "Sirkulasi udara yang baik akan memberikan kesegaran fisik karyawan, sebaliknya tidak adanya sirkulasi udara yang baik akan menimbulkan kelelahan pada karyawan." Oleh karena itu, ventilasi yang baik sangat dibutuhkan untuk menjaga kesehatan dan produktivitas karyawan.

2.4.7 Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan adalah suara yang tidak dikehendaki oleh telinga. Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut dan intermitten harus dikendalikan. Menurut Kasmir (2022:193), "Tingkat kebisingan yang masih dapat diterima oleh telinga manusia adalah sekitar 85 dB (desibel). Kebisingan di atas batas tersebut

dapat menyebabkan gangguan pendengaran dan penurunan produktivitas". Priansa (2020:129) menambahkan, "Untuk mengatasi kebisingan, perusahaan dapat melakukan berbagai upaya seperti menggunakan material peredam suara, mengatur tata letak ruangan, atau menyediakan alat pelindung telinga bagi karyawan yang bekerja di area dengan tingkat kebisingan tinggi."

2.4.8 Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Robbins dan Judge (2021:175) menjelaskan, "Getaran mekanis yang berlebihan dapat menimbulkan efek negatif seperti kelelahan, gangguan saraf, gangguan pada persendian, dan gangguan pada aliran darah."

2.4.9 Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman. Hasibuan (2020:194) menjelaskan, "Perusahaan perlu memperhatikan sistem ventilasi yang baik dan pengaturan tempat kerja untuk menghindari bau-bauan yang mengganggu, terutama di area kerja yang berpotensi menghasilkan bau seperti kantin, toilet, atau area produksi tertentu."

2.4.10 Tata Tempat Warna di Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya, karena warna dapat mempengaruhi perasaan dan psikologis

karyawan. Sukoco (2020:214) menyatakan, "Penggunaan warna yang tepat di tempat kerja dapat memberikan beberapa manfaat, antara lain meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat stres, menciptakan suasana nyaman, dan memperindah estetika ruangan."

Beberapa rekomendasi penggunaan warna menurut Sukoco:

1. Warna biru: memberikan kesan tenang dan fokus
2. Warna hijau: memberikan kesan segar dan alami
3. Warna kuning: memberikan kesan ceria dan kreatif
4. Warna merah: memberikan kesan energik dan dinamis

2.4.11 Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja. Priansa (2020:132) menjelaskan, "Dekorasi tempat kerja yang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Ruangan yang ditata dengan baik, bersih, dan rapi akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja."

2.4.12 Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan adanya keberadaan keamanan di tempat kerja. Menurut Kasmir (2022:201), "Keamanan yang baik akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja. Keamanan tidak hanya mencakup keamanan fisik tetapi juga keamanan psikologis dan keamanan data atau informasi." Robbins dan Judge (2021:178)

menambahkan, "Untuk menjaga keamanan di tempat kerja, perusahaan perlu menyediakan sistem keamanan yang memadai seperti CCTV, satpam, kartu akses, dan pelatihan keselamatan kerja bagi karyawan."

2.4.13 Hubungan Kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan juga ditentukan oleh hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahan serta hubungan sesama rekan kerja. Sutrisno (2022:125) menjelaskan, "Hubungan kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan semangat kerja, kerja sama tim, dan mengurangi konflik di tempat kerja". Menurut Mangkunegara (2021:113), "Untuk menciptakan hubungan kerja yang baik, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek seperti komunikasi yang efektif, penanganan konflik, kerja sama tim, dan program team building secara berkala."

2.4.14 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi. Berikut adalah beberapa manfaat lingkungan kerja yang baik menurut para ahli:

2.4.15 Manfaat Bagi Karyawan

Menurut Priansa (2020:135), lingkungan kerja yang baik memberikan manfaat bagi karyawan, antara lain:

1. Meningkatkan semangat kerja Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Menurunkan tingkat stres kerja Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tekanan dan stres yang dialami karyawan selama bekerja.
3. Meningkatkan kesehatan fisik dan mental Lingkungan kerja yang ergonomis dan sehat akan menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan.
4. Meningkatkan kepuasan kerja Karyawan yang bekerja di lingkungan yang nyaman cenderung lebih puas dengan pekerjaannya.
5. Menciptakan rasa aman dan nyaman Lingkungan kerja yang aman akan memberikan rasa tenang bagi karyawan selama bekerja.

2.4.16 Manfaat Bagi Organisasi

Menurut Kasmir (2022:208), lingkungan kerja yang baik memberikan manfaat bagi organisasi, antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas kerja Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan.
2. Mengurangi tingkat absensi Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya cenderung memiliki tingkat kehadiran yang lebih tinggi.
3. Menurunkan tingkat turnover karyawan Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain.
4. Meningkatkan citra perusahaan Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan reputasi perusahaan di mata karyawan, pelanggan, dan masyarakat.

5. Mendukung pencapaian tujuan organisasi Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, karyawan dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2021:180) menambahkan, "Perusahaan yang memprioritaskan lingkungan kerja yang baik cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif, lebih inovatif, dan lebih loyal. Hal ini pada akhirnya akan memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dalam jangka panjang."

2.4.17 Indikator Lingkungan Kerja

Untuk mengukur bagaimana kondisi lingkungan kerja suatu organisasi, terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan. Berikut adalah indikator lingkungan kerja menurut beberapa ahli:

2.4.18 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2021:65), indikator lingkungan kerja fisik meliputi:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Tata warna di tempat kerja
5. Kebersihan di tempat kerja
6. Keamanan di tempat kerja

2.4.19 Indikator Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Nitisemito yang dikutip oleh Nuraini (2022:105), indikator lingkungan kerja non-fisik meliputi:

1. Hubungan atasan dengan bawahan

2. Hubungan antar karyawan
3. Suasana kerja
4. Pemberian penghargaan
5. Kesempatan pengembangan karir

2.5 Upaya Meningkatkan Kualitas Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi. Berikut adalah beberapa upaya tersebut menurut para ahli:

2.5.1 Upaya Meningkatkan Kualitas Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Kasmir (2022:215), upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik antara lain:

1. Meningkatkan kualitas fasilitas kerja
2. Menjaga kebersihan lingkungan kerja
3. Mengatur tata letak ruang kerja
4. Mengendalikan faktor fisik lingkungan
5. Meningkatkan keamanan dan keselamatan kerja

2.5.2 Upaya Meningkatkan Kualitas Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Sutrisno (2022:130), upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja non-fisik antara lain:

1. Memperbaiki komunikasi organisasi
2. Mengembangkan budaya kerja positif
3. Meningkatkan hubungan kerja
4. Mengembangkan sistem penghargaan
5. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

2.6 Dimensi dan Pengukuran Lingkungan Kerja

Untuk menilai dan mengukur lingkungan kerja, terdapat beberapa dimensi dan alat ukur yang dapat digunakan. Berikut adalah beberapa dimensi dan pengukuran lingkungan kerja menurut para ahli:

2.6.1 Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2021:190), dimensi lingkungan kerja terdiri dari;

1. Tata letak ruang kerja
2. Kondisi fisik tempat kerja
3. Fasilitas dan peralatan kerja
4. Hubungan interpersonal
5. Dinamika kelompok
6. Jaringan komunikasi
7. Beban kerja
8. Stres kerja
9. Kepuasan kerja
10. Gaya kepemimpinan
11. Kebijakan organisasi
12. Sistem penghargaan

2.6.2 Pengukuran Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2021:75), pengukuran lingkungan kerja dapat dilakukan melalui beberapa metode:

1. Survei kepuasan lingkungan kerja Survei yang dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap berbagai aspek lingkungan kerja.

2. Pengukuran kondisi fisik Pengukuran langsung terhadap faktor-faktor fisik seperti intensitas cahaya, tingkat kebisingan, suhu udara, dan lain-lain.
3. Audit lingkungan kerja Evaluasi komprehensif terhadap semua aspek lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik.
4. Analisis absensi dan turnover Menganalisis data absensi dan turnover untuk mengidentifikasi masalah potensial terkait lingkungan kerja.
5. Wawancara dan focus group discussion Metode kualitatif untuk memperoleh informasi mendalam tentang persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja.

Priansa (2020:140) menambahkan bahwa pengukuran lingkungan kerja harus dilakukan secara berkala untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memantau efektivitas intervensi yang dilakukan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil penelitian
1	Kosdianti dan Sunardi (2021)	pengaruh pelatihan motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Putri dan Ratnasari (2019)	pengaruh pelatihan motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	bahwa pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Irwan dan Irfan (2021) serta Sari (2023)	pengaruh pelatihan motivasi, dan lingkungan kerja	Analisis regresi linier berganda	bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil penelitian
		terhadap kinerja karyawan		terhadap kinerja karyawan
4	Noratta & Prabowo, (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari	Analisis regresi linier berganda dengan memanfaatkan program SPSS versi 20	Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan (bersamaan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5	Khasanah (2019)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang	Analisis regresi linier berganda	pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber : Jurnal Manajemen, 2025

2.8 Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan yang efektif berperan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Menurut Prasetyo (2021), pelatihan yang baik memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan berkualitas, sehingga berkontribusi positif terhadap produktivitas.

2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

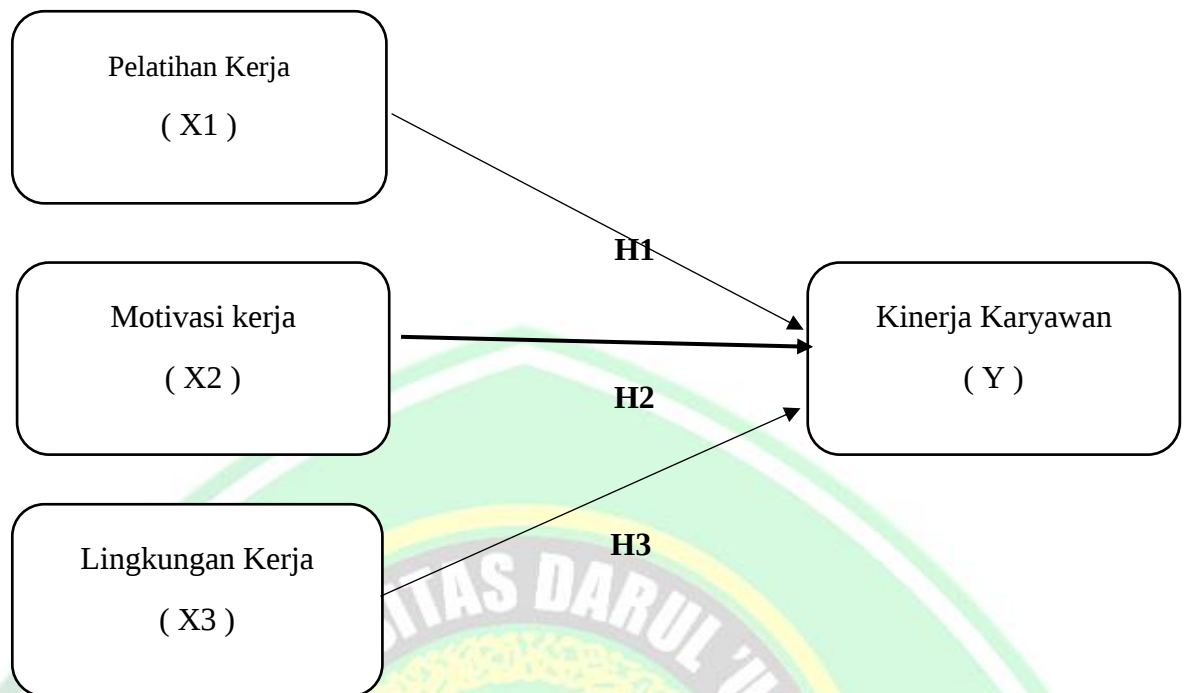
Motivasi juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Sari (2022) menyatakan bahwa

karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berujung pada peningkatan kinerja

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan, yang berdampak langsung pada kinerja mereka. Hidayati (2023) menekankan bahwa hubungan yang baik antara rekan kerja dan manajemen dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan merasa lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang saling terkait dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara ketiga variabel tersebut dan kinerja karyawan di PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia dengan harapan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif.



Gambar 2.1. Kerangka Kenseptual

Keterangan :

X1 : pelatihan kerja

X2 : motivasi kerja

X3 ; lingkungan kerja

Y : kinerja karyawan

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Pramana, 2019: 31). Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Pelatihan atau training merupakan kegiatan yang paling penting dalam sebuah perusahaan di mana dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Putri dan Ratnasari (2019) menghasilkan temuan secara empiris yang berbeda, yaitu bahwa pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari analisis di atas, maka hipotesisnya adalah:

1. H1: diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.
2. H2: diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.
3. H3: diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kausal komparatif bertujuan untuk mengidentifikasi masalah melalui analisis hubungan sebab akibat antara variabel variabel yang diteliti, metode ini dapat memberikan hasil yang objektif dan tidak di pengaruhi oleh subjektivitas peneliti. Menurut (Sugiyono, 2022 : 7) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme. Selain itu metode ini juga dikenal dengan metode scientific atau metode ilmiah dikarenakan sudah memenuhi kaidah ilmiah seperti empiris, terukur, objektif, sistematis dan rasional. Dalam konteks hubungan sebabakibat yang dikaji dalam penelitian ini, fokusnya adalah pada pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.

3.2 Objek dan Subjek Penelitian

1.2.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), objek penelitian adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Objek penelitian merupakan sasaran ilmiah yang akan diteliti untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu Objek dari penelitian ini adalah PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.

1.2.2 Subjek Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), subjek penelitian adalah seorang atau kelompok yang memiliki hubungan dengan objek yang diteliti, dan digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Subjek penelitian berperan sebagai unit analisis, fokus utama penelitian, dan sumber informasi. subjeknya dari penelitian ini adalah karyawan di perusahaan tersebut. yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia, yang mana jumlah karyawan 3.900

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), lokasi / tempat penelitian adalah tempat atau wilayah dimana suatu situasi sosial akan diteliti. Lokasi ini bisa berupa sekolah, perusahaan, lembaga pemerintah, jalan, rumah, pasar, atau tempat-tempat lainnya yang relevan dengan objek penelitian. Tempat melakukan penelitian ini di PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia, yang beralamat di Jalan Raya Mojoagung No.Km. 71, Buduran, Jogoloyo, Kec. Peterongan, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61483.

3.3.2 Waktu Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), waktu penelitian merujuk pada durasi atau periode waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan seluruh tahapan penelitian, mulai dari persiapan hingga pelaporan akhir. Ini mencakup kegiatan seperti menyusun proposal, pengumpulan data, analisis data, dan

penyusunan laporan penelitian dilaksanakan pada bulan April sampai bulan Juli 2025

3.4 Populasi, Sampel, dan Besar Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2022), populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Ronny Hanitijo (2019), populasi adalah seluruh objek atau unit yang akan diteliti, atau keseluruhan himpunan atau himpunan objek dengan ciri yang sama. Bisa juga dikatakan bahwa populasi adalah jumlah manusia yang memiliki karakteristik sama. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 3.900 karyawan

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2022), sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi tersebut dalam penelitian. Sampel dipilih karena peneliti memiliki keterbatasan dalam hal waktu, tenaga, dan biaya, atau karena populasi yang terlalu besar untuk diteliti secara keseluruhan. Seakan Suharsimi Arikunto (2019) menjelaskan bahwa sampel merupakan representasi dari populasi yang diteliti, sehingga hasil yang diperoleh dari sampel dapat digunakan untuk menarik kesimpulan tentang populasi secara keseluruhan. Jika jumlah subjek dalam populasi kurang dari 100, lebih baik semua subjek diambil sebagai sampel. Namun, jika jumlah subjek lebih

besar dari 100, sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 98. Rumus Slovin bisa dituliskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (Nxe^2)}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = populasi

e² = presentase kesalahan pengambilan sampel yang diinginkan (10%)

$$n = \frac{3.900}{1 + (3.900 \times 10\%^2)}$$

$$n = \frac{3.900}{1 + (3.900 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{3.900}{1 + (39)}$$

$$n = \frac{3.900}{40}$$

$$n = 97,5$$

Berdasarkan dari perhitungan diatas diperoleh hasil 97,5 maka dibulatkan menjadi 98. Besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini setelah dihitung menggunakan rumus Slovin adalah 98 responden.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2022; 82), teknik pengambilan sampel (teknik sampling) adalah teknik yang digunakan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampling ini dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu : *probability sampling* dan *non-probability sampling*.

1. Teknik *Probability Sampling*

Teknik *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Artinya, setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel.

Dalam teknik *probability sampling* meliputi beberapa teknik yaitu :

- a. *Simple Random Sampling* : Pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi.
- b. *Systematic Random Sampling*: Pengambilan sampel dengan menggunakan interval tertentu dalam populasi.
- c. *Stratified Random Sampling*: Pengambilan sampel yang mempertimbangkan strata atau kelompok dalam populasi.
- d. *Cluster Random Sampling*: Pengambilan sampel berdasarkan kelompok atau cluster yang ada dalam populasi.

2. Teknik *Non Probability sampling*

Teknik *Non Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam metode ini, pemilihan sampel tidak bersifat acak dan sering bergantung pada pertimbangan peneliti.

Ciri-ciri:

Pemilihan anggota sampel dalam non-probability sampling tidak bersifat acak dan seringkali bergantung pada pertimbangan peneliti atau tujuan penelitian. Teknik *Non Probability sampling* meliputi :

- a. *Purposive sampling*: Pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu atau kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.
- b. *Sampling jenuh (Total sampling)*: Pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi sebagai sampel, terutama jika populasi kecil.
- c. *Sampling kuota*: Pemilihan sampel berdasarkan kuota tertentu yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *probability sampling* dengan jenis *Random Sampling*.

3.6 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), variabel penelitian adalah atribut, sifat, atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel ini dapat berupa segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk diteliti. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh pelatihan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) yaitu pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja serta variabel terikat (*dependent variabel*) kinerja karyawan dengan penjelasan sebagai berikut :

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono dalam penelitian Maulidin & Kristiawati (2023), definisi operasional variabel merupakan cakupan dari penjelasan tentang nama variabel, definisi variabel, hasil ukur/kategori, dan skala

pengukuran. Tujuan Definisi operasional ini adalah untuk memberikan kemudahan dalam pengumpulan data dan mencegah perbedaan interpretasi dan juga membatasi ruang lingkup variabel

3.6.1.1 Variabel Bebas (Independent Variable) meliputi :

Variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono 2017).

1. Pelatihan (X1)

Pelatihan kerja pada karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia didefinisikan seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan produktivitas, kompetensi kerja, sikap, disiplin dan etos kerja karyawan sesuai tingkat keterampilan dan keahlian yang sesuai kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Indikator yang digunakan dalam mengukur pelatihan kerja yaitu menggunakan teori indikator yang diutarakan oleh Wahyuningsih (2019:6) . Terdiri dari indikator : Tujuan Pelatihan, Materi ,Metode yang digunakan dan Kualifikasi Peserta.

2. Motivasi (X2)

Motivasi kerja pada karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia untuk mendorong karyawan akan menjalankan tugasnya dengan baik. adapun menurut Hasibuan (2020) Indikatornya :

- a. Kebutuhan Fisik Yaitu berupa adanya pembayaran gaji karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia yang layak, adanya

bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi

- b. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan. Yaitu adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.
- c. Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya Yaitu keinginan karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia untuk dihormati serta dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar orang yang sedang melakukan tugas yang dapat mempengaruhi karyawan ketika melakukan tugasnya (Julita, 2020) , indikatornya sebagai berikut : penerangan, Hubungan antar pegawai Kemampuan dalam bekerja, Ruang gerak yang diperlukan, Penggunaan warna, Tingkat kebisingan Suhu udara.

3.6.1.2 Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (sugiyono 2017). Variabel terikat yang digunakan dalam variabel ini kinerja karyawan (Y). Kinerja merupakan suatu proses organisasi telah mengevaluasi dan menilai prestasi terhadap kinerja

karyawan. Oleh sebab itu, setiap karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia yang telah bekerja akan mengharapkan kenaikan karir serta pengembangan kemampuan yang kedepannya bermanfaat, baik untuk pribadinya maupun untuk organisasi (Fitriani et al., 2024). dan indikator kinerja yang dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas : karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja
2. Kuantitas: karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia dapat menyelesaikan produksi barang sesuai dengan volume dan jumlah pada periode yang ditentukan
3. Efektifitas: karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia dapat menunjukkan seberapa baik hasil yang dicapai sesuai dengan standar atau harapan yang telah ditentukan.
4. Kemandirian: Kinerja yang tepat waktu menunjukkan bahwa karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia dapat mengelola waktu mereka dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal
5. Ketepatan waktu: Kinerja yang tepat waktu menunjukkan bahwa karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia dapat mengelola waktu mereka dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

3.7.1 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2020), sumber data penelitian dapat dikategorikan menjadi data primer dan data sekunder.

a. Data Primer:

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari pengajuan proses mengumpulkan data dari karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia

b. Data Sekunder:

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk penunjang dari sumber pertamanya atau data yang tersusun dalam bentuk dokumentasi meliputi data profil dan struktur organisasi PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.

3.7.2 Jenis Data

Menurut Suyono (2022), jenis data penelitian terbagi menjadi dua: data kualitatif dan data kuantitatif data, misalnya berupa wawancara, observasi, atau analisis dokumen. Dengan menggunakan data kuantitatif, penelitian ini dapat memberikan bukti yang kuat tentang pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data kuantitatif memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis yang lebih mendalam dan membuat kesimpulan yang lebih objektif berdasarkan hasil yang diperoleh.

3.7.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2022), teknik pengumpulan data meliputi Observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.

1. Observasi

Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Teknik ini berguna untuk mempelajari perilaku responden, proses kerja, atau gejala yang muncul pada objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara langsung ke tempat penelitian

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui percakapan atau tanya jawab langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat digunakan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam dan detail dari responden. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara langsung ke karyawan

3. Kuisisioner

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dari banyak responden dalam waktu relatif singkat. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab peneliti menggunakan Google Formulir sebagai medianya.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan dan mengolah data dari berbagai dokumen, seperti laporan, buku, atau arsip yang relevan dengan penelitian. dengan cara mengambil gambar di tempat penelitian.

3.8 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2022), metode analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis, baik dari wawancara, catatan lapangan, maupun dokumentasi, untuk memudahkan pemahaman dan penyampaian temuan penelitian. Analisis data ini bertujuan untuk mengorganisasikan, menginterpretasi, dan menyajikan data secara terstruktur sehingga dapat ditarik kesimpulan yang valid.

Metode analisis data dalam Metode analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan alat analisa statistik, meliputi :

3.8.1 Analisis Deskriptif

Teknis analisis data deskriptif merupakan teknik analisis yang dapat menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan seadanya tanpa ada maksud membuat generalisasi atau kesimpulan dari hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2022) menyatakan bahwa metode analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang dalam penelitian ini yaitu pelatihan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Dalam analisis ini menggunakan rumus dengan skor tertinggi 5 dan terendah 1, maka cara penentuan rentang skor adalah sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$\text{Rentang Skor} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

1,0 – 1,8	=	Sangat Rendah
1,81 – 2,6	=	Rendah
2,61 – 3,4	=	Cukup
3,41 – 4,2	=	Tinggi
4,21 – 5,0	=	Sangat Tinggi (Sudjana, 2018)

3.8.2 Analisis Inferensial

3.8.2.1 Uji Instrumen

Menurut (Sugiyono, 2022) Uji instrumen adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Metode pengujian instrumen merupakan serangkaian pengujian terhadap instrumen penelitian. Hasil penelitian diperoleh dari penyebaran angket kepada responden. Adapun pengujian data yang dilakukan terhadap instrumen sebagai berikut :

3.8.2.2 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Menurut (Sugiyono, 2022) Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari

suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji Validitas ini dilakukan dengan mengukur korelasi antar variabel atau item dengan skor total variabel. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item, korelasi antar skor item dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu.

Cara mengukur validitas yaitu dengan mencari korelasi antar masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan rumus *Koefisien Korelasi Pearson Product Moment*. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$\frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

x = Skor Item

y = Total skor item

Uji validitas di penelitian ini adalah dengan menggunakan program SPSS dengan menggunakan teknik korelasi *Bivariate Pearson* (*Produk Moment Pearson*). Adapun dasar pengambilan keputusan suatu instrumen penelitian dikatakan valid atau tidak valid diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor totalnya dalam taraf signifikansi 0,05 dan jika r hitung > 0,3 maka item-item pernyataan atau pertanyaan tersebut memiliki korelasi signifikan terhadap skor total dan

dapat dinyatakan valid (sugiyono, 2022). Berikut merupakan hasil dari uji validitas dalam penelitian ini :

3.8.2.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang di uji adalah variabelnya. Uji realibilitas ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula Cronbach Alpha, (Sugiyono, 2022). Dengan Rumus :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

r^{11} = Reabilitas instrumen

n = Banyaknya butir instrumen

$\sum at^2$ = Jumlah varians instrumen

at^2 = Varians total

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi alat dalam mengungkap gejala tertentu pada waktu yang berbeda. Adapun dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas yaitu jika nilai cronbach's alpha < 0,6 maka dikatakan reliabilitas buruk, jika nilai cronbach's alpha 0,6 – 0,78 maka reliabilitas diterima, dan jika nilai cronbach's alpha > 0,8 maka dapat dikatakan reliabilitas baik.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2022), uji regresi linear berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk memprediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen (kriteria) jika nilai variabel independen (faktor prediktor) diubah, dengan adanya dua atau lebih variabel independen. Berikut adalah rumus dari Regresi Linier Berganda. Analisis dilakukan dengan menggunakan Statistical Program Social Science (SPSS).

Persamaan regresi untuk dua predictor adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi dari pengaruh pelatihan, motivasi, dan Lingkungan kerja.

X₁, X₂, X₃ = Pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja.

e = Standar eror

3.8.3.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model persamaan regresi dengan metode estimasi jika memenuhi semua maka asumsi klasik akan memberikan hasil yang *Best Linier Unblaved Eximator* (Ghozali, 2021). Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah *uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedatisitas*.

3.8.3.2 Uji Normalitas

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti di ketahui bahwa uji statistik t dan uji statistik F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini di langgar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil” (Ghozali, 2021).

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat hisogram dari residunya :

- a. Jika data disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.3.3 Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2021) Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Dimana nilai *Durbin-Watson* haruslah dihitung terlebih dahulu, kemudian dibandingkan dengan nilai batas atas (d_U) dan nilai batas bawah (d_L) dengan ketentuan, sebagai berikut :

1. $d_W < d_L$, maka ada autokorelasi positif
2. $d_L < d_W < d_U$, maka tidak dapat disimpulkan.
3. $d_U < d_W < 4 - d_U$, maka tidak terjadi autokorelasi
4. $4 - d_U < d_W < 4 - d_L$, maka tidak dapat disimpulkan
5. $d_W > 4 - d_L$, maka ada autokorelasi negatif

3.8.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *Homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas* (Ghozali, 2021)

Deteksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

Dasar analisis adalah :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

3.8.3.5 Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, peneliti dapat menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* dan *tolerance* adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *tolerance* dibawah 0,1 dan nilai VIF diatas 10 maka model regresi mengalami masalah multikolinearitas
- b. Jika nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas

3.8.4 Uji Hipotesis

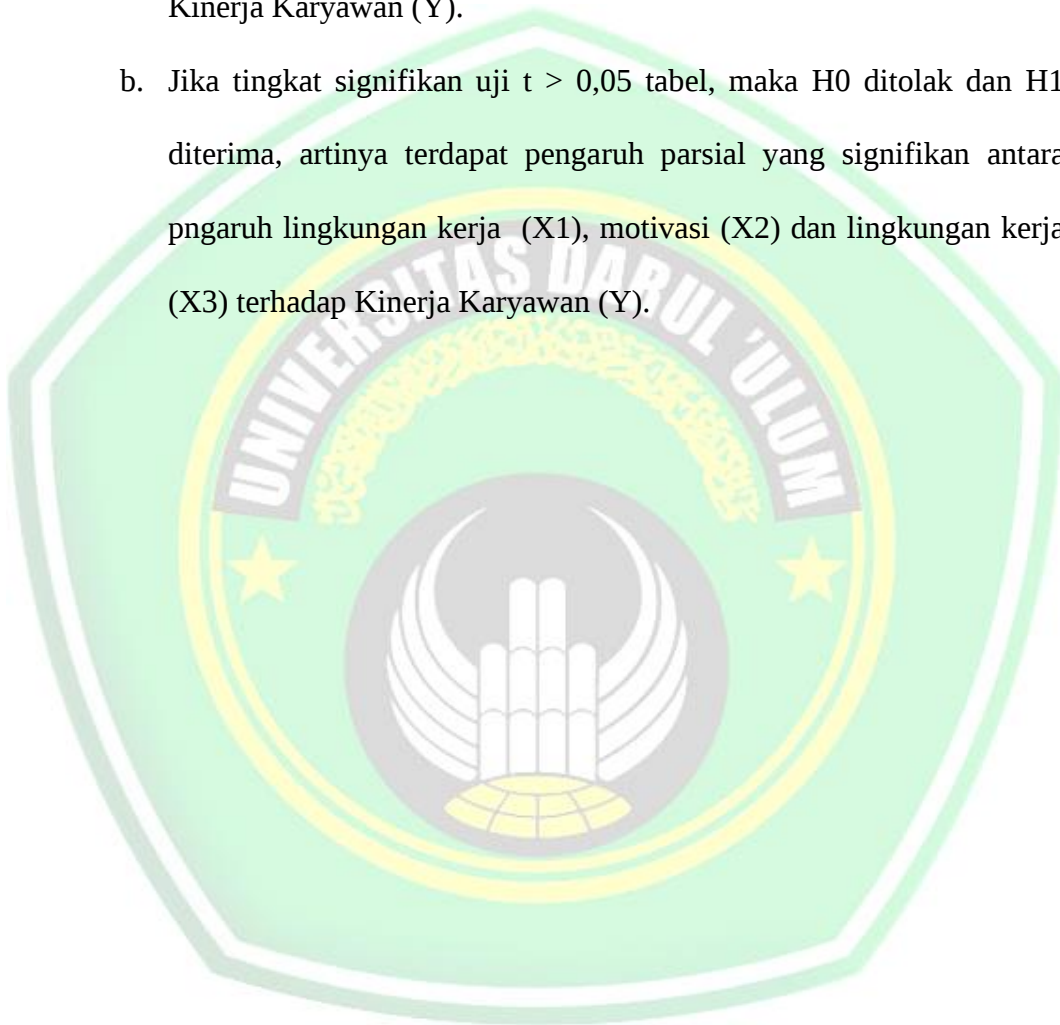
Menurut (Sugiyono, 2021), berpendapat bahwa secara ringkas hipotesis dalam penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

3.8.4.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan pengaruh parsial antara pengaruh pelatihan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Sugiyono, 2022)

Kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan tingkat signifikan dari nilai t ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika tingkat signifikan uji t $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara pengaruh pelatihan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Jika tingkat signifikan uji t $> 0,05$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara pengaruh lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Lata Belakang PT. Pei hai Internasional Wiratama Indonesia

PT Pei Hai International Wiratama Indonesia Salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pembuat sepatu PT. Pei Hai memproduksi sepatu untuk diekspor ke benua Amerika, Eropa, dan Asia yang meliputi beberapa negara antara lain, Amerika, Italia, China, Hongkong, Korea Selatan, Jepang dan masih banyak lagi. Perusahaan ini beralamatkan di di Jalan Raya Mojoagaung KM.71, Desa Jogoloyo, Kecamatan Sumombito, Kabupaten Jombang, Provinsi Jawa Timur. Area luas PT. Pei Hai Internatioanal Wiratama Indonesia berdiri pada tahun 1994 dan memiliki luas area sebesar 35.650 m²serta merupakan perusahaan dengan Penanaman Modal Asing Murni (PMA Murni).

PT. Pei Hai Internatioanal Wiratama Indonesia merupakan cabang dari perusahaan Taiwan Pei Hai Enterprise Co.,Ltd yang dipimpin oleh direktur yang bernama Than Bun Keat.Pada awalnya PT. Pei Hai Internatioanal Wiratama Indonesia berdiri dengan nama PT. Chevron. Perusahaan sepatu ini yang semula bernama PT Chevron hanya menyewa tempat pada PT. Maskah Perkasa selama lima tahun dari tahun 1989 sampai tahun 1994. Pada tanggal 10 juli 1994 perusahaan ini mendirikan bangunan pabrik sendiri berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kantor Pertanahan Kabupaten Jombang Nomor:SK32/IL/35.12/1994 mengenai pemberian Ijin

Lokasi Untuk Keperluan Pembangunan Pabrik Sepatu casual dan olahraga dengan nama PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. PT. Pei Hai Internatioanal Wiratama Indonesia mampu memproduksi kurang lebih 10.000 pasang sepatu perhari dari berbagai merk atau brand. Karyawan di PT. Pei Hai Internatioanal Wiratama Indonesia kurang lebih sebanyak 3.900 orang yang mayoritas berjenis kelamin perempuan.

4.1.2 Tujuan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia

PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia, mempunyai visi dan misi adapun visi dan misi PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia yaitu :

Visi : menjadikan perusahaan yang kompeten dan memproduksi alas kaki yang sangat berkualitas dan nyaman di pakai agar dapat bersaing di pasar internasional.

Misi : menciptakan lapangan kerja dan tenaga kerja yang terampil, produktif dan mempunyai kompetensi kerja.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang dipilih di penelitian ini adalah karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia Untuk penentuan sampel ini, responden dikelompokkan menurut deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan nama. Untuk lebih jelasnya dapat disajikan uraian mengenai deskripsi identitas responden sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-laki	14	14.3%
2	Perempuan	84	85.7%
Jumlah		98	100 %

Sumber : Hasil Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang, sedangkan jumlah responden jenis kelamin perempuan adalah 84 orang.

b. Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 25 tahun dan 25-40 tahun untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel 4.2

Tabel 4. 2 Karakteristik responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
18-24	28	29.2%
25-40	50	52.1%
>40	20	18.7%
Jumlah	98	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berumur 18-24 tahun sebanyak 28 orang dengan persentase 29.2%, responden yang berumur 25-40 tahun sebanyak 50 orang dengan persentase 52.1% dan responden yang berumur >40 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 18.7%.

4.3 Analisa Data

4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas dapat menggunakan rumus *pearson product moment*. Berikut hasil uji validitas item pernyataan :

Tabel 4.3

Hasil Pengujian Validitas

No Item	Variable	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0.870	0,3	valid
2		0.815	0,3	valid
3		0.854	0,3	valid
4		0.572	0,3	valid
1	Motivasi (X2)	0.490	0,3	valid
2		0.731	0,3	valid
3		0.736	0,3	valid
4		0.736	0,3	valid
5		0.585	0,3	valid
6		0.693	0,3	valid
1	Lingkungan kerja (X3)	0,812	0,3	valid
2		0,846	0,3	valid
1	Kinerja (Y)	0,819	0,3	valid
2		0,873	0,3	valid
3		0,873	0,3	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4.3 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa $r \text{ hitung} > 0,3$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid

4.3.2 Uji Reliabilitas

Proses pengujian dilakukan sebelum penelitian sebenarnya dilakukan. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien α	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,762	0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0,729	0,6	Reliabel
Linhgkungan Kerja (X3)	0,646	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,816	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

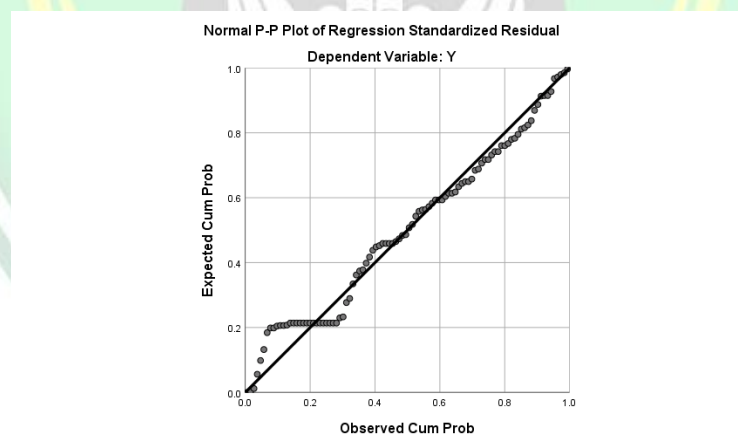
Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model persamaan regresi dengan metode estimasi jika memenuhi semua maka asumsi klasik akan memberikan hasil yang *Best Linier Unblaved Eximator* (Ghozali, 2022). Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah *uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedatisitas*.

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas yaitu :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ini gambar *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* :



Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Normalitas

Sumber: Lampiran SPSS, 2025

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

4.3.3.2 Uji Autokorelasi

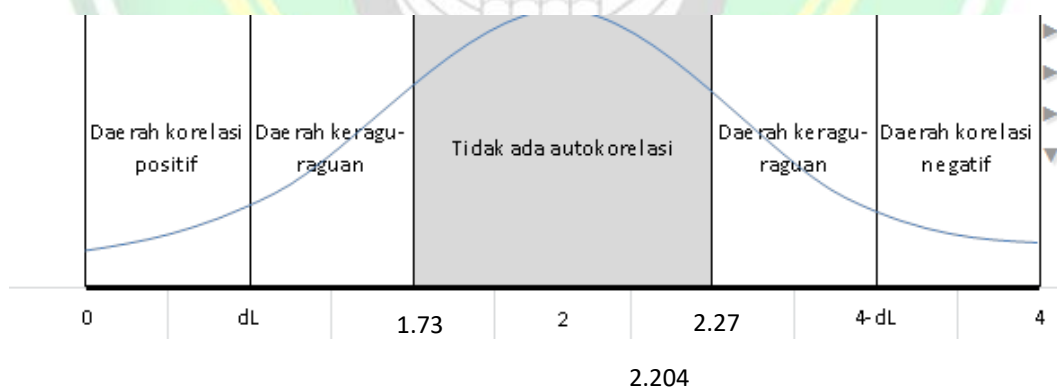
Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi korelasi antar variabel pengganggu pada periode tertentu dengan periode sebelumnya (*time series*). Untuk dapat mendeteksi adanya autokorelasi, dilakukan pengujian dengan *Durbin-Watson* yang bisa dilihat dari hasil uji regresi berganda. Secara konvensional dapat dikatakan bahwa suatu persamaan regresi dikatakan telah memenuhi asumsi autokorelasi jika nilai dari uji *Durbin Watson* mendekati dua atau lebih.

Berikut hasil perhitungan DW dengan menggunakan regresi :

Tabel 4. 5 Pengujian Asumsi Autokorelasi Variabel X1, X2 Terhadap Y

	du	4-du	dw	Keputusan
Nilai	1,73	2,27	2.204	Tidak terjadi Autokorelasi

Sumber data : Data Primer yang diolah, 2025



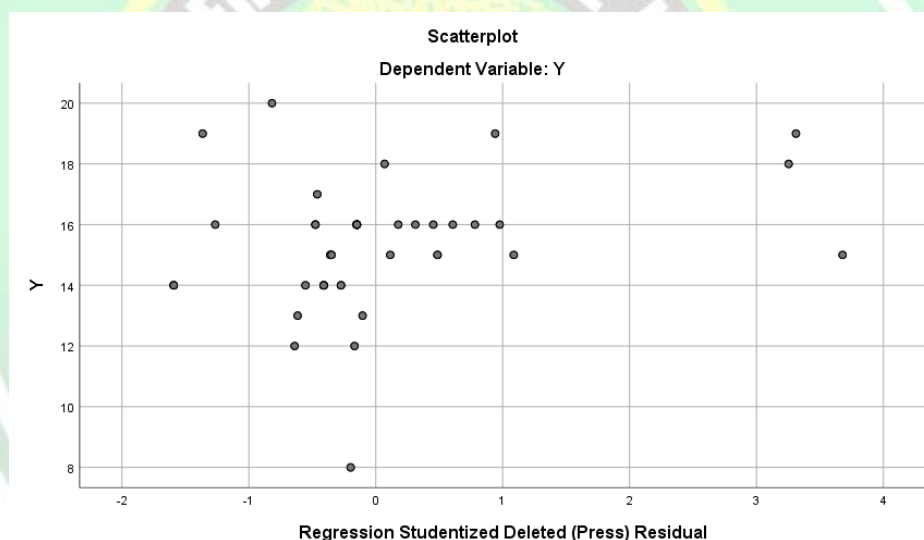
Gambar 4. 2 Uji Autokorelasi Durbin Watson

Pada pengujian ini sampel yang diuji sebanyak $n = 98$, k (jumlah variabel independen) = 3, sehingga diperoleh nilai $dU = 1,73$. (lampiran

tabel Durbin-Watson). Tabel di atas menunjukkan nilai *durbin watson* diatas nilai dU dan kurang dari nilai $4-dU$, $du < dw < 4-du$ ($173 < 2.204 < 2,27$) dan dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan. Gejala ini ditimbulkan dari perubahan-perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu y maka mengidentifikasi tidak terjadi heterokedastisitas pada grafik scatterplot. Berikut gambar scatterplot :



Gambar 4. 3 Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Sumber: Lampiran output SPSS, 2025

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas maka tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model regresi tersebut layak digunakan.

4.3.3.4 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Simamora, 2015).

Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a		Standardize d Coefficient s Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.647	.748		3.540	.001		
X1	.436	.076	.573	5.724	.000	.451	2.215
X2	.049	.055	.089	2.886	.008	.449	2.228
X3	.456	.115	.344	3.964	.000	.602	1.662

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.3.4 Analisis Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4. 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.647	.748		3.540	.001		
X1	.436	.076	.573	5.724	.000	.451	2.215
X2	.049	.055	.089	2.886	.008	.449	2.228
X3	.456	.115	.344	3.964	.000	.602	1.662

a. Dependent Variable: Y

sumber : data yang diolah

Persamaan garis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = 2.647 + 0,436X1 + 0,049X2 + 0.456X3 + e$$

Interpretasi persamaan yang didapat melalui penelitian ini adalah persamaan regresi menunjukkan bahwa :

1. Apabila pelatihan mengalami kenaikan 1 satuan dan variable lain dianggap tetap maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,436 satuan

2. Apabila motivasi mengalami kenaikan 1 satuan dan variable lain dianggap tetap maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,049 satuan
3. Apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan dan variable lain dianggap tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,456 satuan

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji t (parsial)

Dasar Pengambilan Keputusan

- 1) Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4. 3 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.647	.748		3.540	.001
X1	.436	.076	.573	5.724	.000
X2	.049	.055	.089	2.886	.008
X3	.456	.115	.344	3.964	.000

sumber : data yang diolah (2025)

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pelatihan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas aplikasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,008 < 0,05$, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pelatihan maka semakin tinggi kinerja karyawan

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pendampingan maka semakin tinggi kinerja karyawan

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pei Hei Jombang. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas dan intensitas pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan. Hal ini sejalan dengan teori Human Capital yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu bentuk investasi perusahaan dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas sumber daya manusia.

Pelatihan memberikan pengetahuan baru, memperkuat keterampilan yang dimiliki, dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan

dalam menjalankan tugas. Karyawan yang mendapatkan pelatihan secara rutin akan lebih terampil, responsif terhadap perubahan, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Di PT. Pei Hei Jombang, pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan pemahaman terhadap SOP (*Standard Operating Procedure*), penggunaan alat produksi, serta peningkatan soft skills seperti komunikasi dan kerja tim

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kosdianti dan sunardi (2021) hasilnya pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pei Hei Jombang. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi menjadi faktor pendorong utama yang membuat karyawan bersemangat, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara optimal.

Temuan ini sejalan dengan teori motivasi dari Abraham Maslow yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri dalam meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, teori dua faktor Herzberg juga mendukung hasil ini, di mana motivator seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab terbukti mampu meningkatkan kinerja individu.

Di PT. Pei Hei Jombang, karyawan yang merasa dihargai, mendapatkan penghargaan atas pencapaiannya, dan merasa memiliki peluang untuk berkembang menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang kurang termotivasi. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Noratta & Prabowo, (2019) yang membuktikan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pei Hei Jombang. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana yang mendukung aktivitas kerja, sehingga karyawan merasa betah, lebih fokus, dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Temuan ini sejalan dengan teori ergonomi dan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa faktor fisik seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, tata letak ruang kerja, serta hubungan sosial antarpegawai dapat memengaruhi tingkat kenyamanan dan produktivitas kerja. Di PT. Pei Hei Jombang, lingkungan kerja yang mendukung seperti

tersedianya fasilitas kerja yang memadai, ruang kerja yang bersih dan tertata, serta hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan pimpinan, berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang positif tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga mengurangi tingkat stres, memperkuat komunikasi, dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu menjaga dan terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik dari segi fisik maupun psikologis agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan produktif.

Hal ini sejalan dengan penelitian Irwan dan Irfan (2021) hasil dari penelitiannya mengungkapkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkuat teori-teori manajemen sumber daya manusia, seperti teori motivasi (Maslow dan Herzberg), teori lingkungan kerja, serta teori pengembangan SDM, yang menyatakan bahwa faktor-faktor non-finansial seperti motivasi dan pelatihan memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan holistik terhadap pengelolaan karyawan—tidak hanya berdasarkan imbalan materi—harus terus dikembangkan dalam praktik manajerial.

2. Implikasi Praktis

- a. Perusahaan perlu memastikan bahwa kondisi fisik dan psikologis tempat kerja mendukung kenyamanan dan produktivitas, seperti perbaikan tata letak ruang, pencahayaan yang cukup, ventilasi yang baik, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan bebas konflik.
- b. Manajemen disarankan untuk terus mengembangkan program pelatihan secara berkala, baik pelatihan teknis maupun soft skills. Pelatihan ini harus disesuaikan dengan kebutuhan kerja dan perkembangan industri untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang relevan dan mutakhir.
- c. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan (reward), pengakuan terhadap kinerja, jenjang karier yang jelas, serta pemberdayaan karyawan dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pei Hei Jombang. Pelatihan yang diberikan secara tepat dan berkala mampu meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien.
2. Motivasi juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, loyal terhadap perusahaan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih besar. Hal ini menunjukkan pentingnya strategi manajemen dalam membangun sistem motivasi yang efektif.
3. Lingkungan kerja memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung—baik dari aspek fisik maupun psikologis—dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan fokus, dan menurunkan tingkat stres karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, peneliti dapat menyampaikan beberapa saran :

5.2.1 Perusahaan

1. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas dan frekuensi pelatihan, baik teknis maupun non-teknis, yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan industri. Pelatihan berbasis evaluasi kinerja sebelumnya juga dapat membantu meningkatkan efektivitas program dan kinerja karyawan.
2. Hendaknya perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, bersih, aman, dan mendukung kerja sama tim. Selain itu, menjaga komunikasi yang harmonis antarpegawai juga perlu terus ditingkatkan.
3. Pihak manajemen perlu menciptakan sistem motivasi yang berkelanjutan, seperti pemberian penghargaan, promosi jabatan, dan insentif, untuk menjaga semangat dan loyalitas karyawan.
4. Diharapkan agar karyawan dapat memanfaatkan pelatihan yang diberikan secara maksimal serta menjaga semangat kerja dan hubungan yang baik antar sesama rekan kerja untuk menciptakan suasana kerja yang produktif dan positif.

5.2.2 Peneliti

Penelitian ini hanya terbatas pada tiga variabel, yaitu pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Diva Nurhaliza. *Analisis Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Gema Abhipraya (Rasi Coffee)*. JURNAL MANEKSI VOL 14, NO. 01, MARET 2025
- Geddy Sulistyani, Budi Rismayadi, Wike Pertiwi. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi*.
<https://journal.laaroiba.com/index.php/alkharaj/issue/view/175>.
- Gilang Bayu Kristyan, Veritia Veritia. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT CSI Indonesia Jakarta Barat*.
<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/index>
- Juharianto M, Saban Echdar, Maryadi. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong*.
<https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/inde>
- Khasbulloh Huda, Rachmad Sholeh, *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto*.
<https://inobis.org/ojs/index.php/jurnal-inobis/issue/view/9>
- Lorensius Leni Waskito, Tin Agustina. *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta*.
<https://inobis.org/ojs/index.php/jurnal-inobis/issue/view/24>
- Putri Aldina Rahmawa. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Opyright: Visionida, 2023.
<https://ojs.unida.ac.id/Jvs,surel:jurnal.visionida@gmail.com>
- Putri Aldina Rahmawati, Samsuri Samsuri, Ismartaya. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan*.
<https://ojs.unida.ac.id/Jvs/issue/view/560>
- Ramadhan Ridho Fadlulloh Iswandi. *Transformasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen. Volume.4, Nomor.1 Tahun 2025

Sarifah Robbiatul Adawiah, Edward Efendi Silalah. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Sebagai Ivariabel Moderating.*
<https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/issue/view/35>

Trimurni Tangkelayuk¹, Jens Batara Marewa², Astriwati Biringkanae, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Tana Toraja. JURNAL BISNIS MAHASISWA Journal*
homepage: <https://jurnalbisnismahasiswa.com> 2025



Hasil Tabulasi Data

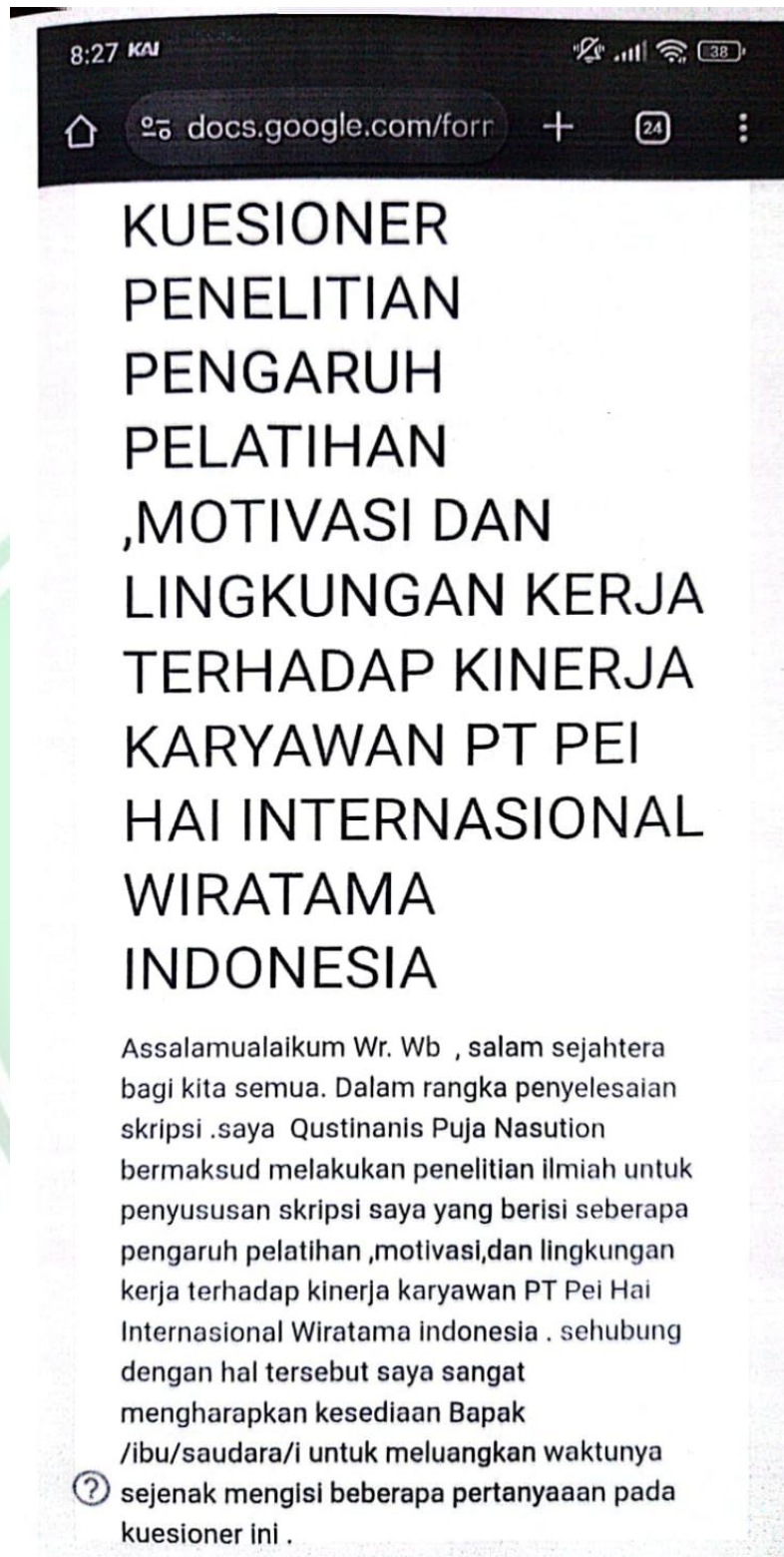
Resp	X1					X2							X3			Y			
	1	2	3	4	X1	1	2	3	4	5	6	X2	1	2	X3	1	2	3	Y
1	3	3	3	2	11	2	3	2	3	3	3	16	3	4	7	3	3	4	10
2	3	3	3	3	12	2	3	2	2	3	3	15	3	3	6	3	4	4	11
3	3	3	3	3	12	3	3	4	3	3	3	19	3	3	6	3	4	3	10
4	4	4	3	3	14	3	4	4	4	3	4	22	4	3	7	3	4	4	11
5	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	3	3	9
6	4	4	4	4	16	3	4	4	3	4	4	22	4	4	8	4	4	4	12
7	3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	3	18	4	4	8	3	4	4	11
8	3	4	3	3	13	3	3	2	3	3	3	17	3	2	5	3	3	3	9
9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	4	4	8	3	4	4	11
10	3	3	3	1	10	1	2	2	3	3	3	14	4	3	7	3	3	3	9
11	3	3	3	3	12	3	3	4	3	3	3	19	3	3	6	3	3	3	9
12	4	4	4	3	15	3	4	4	3	3	3	20	4	3	7	4	4	4	12
13	4	4	4	3	15	3	3	3	3	3	3	18	4	3	7	4	4	4	12
14	4	4	4	2	14	2	3	2	2	3	3	15	3	3	6	3	3	4	10
15	3	3	3	4	13	3	4	3	3	4	3	20	4	4	8	3	4	4	11
16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	3	3	9
17	3	3	2	3	11	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	3	3	9
18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	4	4	11
19	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	3	17	4	2	6	3	3	4	10
20	4	4	4	3	15	2	3	4	4	4	4	21	4	4	8	4	4	4	12
21	4	4	4	3	15	2	4	4	4	4	4	22	4	4	8	4	4	4	12
22	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	3	3	9
23	3	3	4	4	14	1	3	4	4	4	3	19	4	4	8	4	4	4	12
24	4	4	4	2	14	2	4	4	3	3	4	20	4	3	7	4	4	4	12
25	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	17	3	4	7	3	4	4	11
26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	8	4	4	4	12
27	4	4	4	3	15	2	4	3	4	3	4	20	4	4	8	4	4	4	12
28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	8	4	4	4	12
29	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	3	17	3	3	6	3	3	3	9
30	3	3	3	3	12	3	3	2	2	3	3	16	3	3	6	3	3	3	9
31	3	3	3	2	11	2	3	3	3	3	3	17	3	3	6	3	3	4	10
32	3	4	3	4	14	3	3	2	2	3	4	17	2	2	4	3	4	4	11
33	3	4	3	2	12	3	3	2	3	3	3	17	3	2	5	3	3	3	9
34	4	3	4	4	15	2	3	2	3	4	3	17	4	3	7	4	3	4	11
35	3	3	3	2	11	2	2	2	2	3	3	14	3	2	5	3	3	3	9
36	3	4	3	3	13	3	4	3	3	3	3	19	4	4	8	3	4	4	11

37	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	2	3	5	3	3	4	10
38	1	1	1	3	6	3	1	1	3	1	3	12	1	3	4	1	1	1	3
39	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	3	3	9
40	4	4	4	2	14	2	4	4	2	2	3	17	4	2	6	4	4	4	12
41	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	3	4	10
42	3	3	3	3	12	2	4	3	3	4	4	20	4	4	8	3	4	4	11
43	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	3	3	9
44	3	3	3	4	13	3	3	2	2	3	3	16	3	4	7	4	3	4	11
45	3	4	4	3	14	2	3	3	4	3	4	19	4	4	8	4	4	4	12
46	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	4	4	11
47	4	4	4	4	16	4	4	3	3	4	4	22	4	4	8	3	4	4	11
48	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	3	3	9
49	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	4	18	3	3	6	3	3	3	9
50	3	4	3	1	11	1	3	1	2	4	3	14	4	2	6	4	4	4	12
51	3	3	3	2	11	2	3	3	2	3	3	16	3	3	6	3	3	3	9
52	3	4	3	3	13	3	4	3	2	3	3	18	4	3	7	3	4	4	11
53	3	3	4	3	13	3	2	3	4	4	3	19	4	4	8	3	4	3	10
54	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	3	3	9
55	3	3	3	2	11	1	4	4	4	3	4	20	4	4	8	4	4	4	12
56	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	17	3	4	7	3	4	3	10
57	4	4	4	1	13	1	1	3	1	3	4	13	4	4	8	4	4	4	12
58	3	3	3	3	12	4	3	2	2	3	3	17	4	3	7	4	4	4	12
59	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	3	3	9
60	3	4	3	2	12	2	3	3	2	3	3	16	3	4	7	3	3	4	10
61	4	4	4	3	15	3	4	1	2	4	3	17	3	3	6	4	4	4	12
62	3	3	3	2	11	1	1	3	3	4	3	15	3	4	7	3	4	3	10
63	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	3	3	9
64	3	3	3	4	13	4	3	3	3	3	3	19	3	3	6	3	3	4	10
65	3	3	3	2	11	2	3	3	3	3	3	17	3	3	6	3	3	4	10
66	4	4	3	3	14	3	4	3	2	2	3	17	4	3	7	3	4	4	11
67	3	4	3	4	14	3	3	3	3	3	4	19	3	3	6	3	4	4	11
68	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	8	4	4	4	12
69	3	3	3	4	13	3	3	4	2	2	3	17	4	3	7	3	3	4	10
70	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	3	3	9
71	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	2	6	4	4	4	12
72	3	3	3	3	12	3	2	3	3	3	3	17	3	3	6	3	3	3	9
73	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	3	3	9
74	3	3	3	3	12	3	3	3	4	3	3	19	3	4	7	3	4	4	11
75	3	4	4	3	14	3	3	4	3	3	3	19	4	4	8	3	3	4	10
76	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	3	3	9
77	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	8	4	4	4	12

78	3	4	4	3	14	3	3	3	3	3	3	18	4	3	7	4	3	4	11
79	3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	3	17	3	3	6	3	3	4	10
80	1	2	1	2	6	4	1	2	2	2	2	13	2	1	3	3	2	3	8
81	3	3	3	3	12	2	3	3	2	3	3	16	4	2	6	3	4	3	10
82	4	4	3	4	15	3	3	4	4	3	3	20	3	4	7	4	4	4	12
83	4	4	4	3	15	3	3	2	3	3	3	17	4	3	7	3	3	3	9
84	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	4	4	8	3	4	4	11
85	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	3	4	10
86	3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	4	4	11
87	4	4	3	4	15	3	4	4	4	3	4	22	4	4	8	3	4	4	11
88	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	3	3	9
89	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	6	3	3	3	9
90	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	8	4	4	4	12
91	4	4	3	4	15	3	3	4	4	4	4	22	4	4	8	3	4	4	11
92	3	4	3	3	13	4	4	3	4	3	4	22	4	3	7	3	4	4	11
93	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	3	17	3	3	6	3	3	4	10
94	3	3	3	3	12	2	3	3	2	3	3	16	4	3	7	3	4	4	11
95	3	4	4	3	14	2	3	2	2	3	3	15	3	2	5	4	4	4	12
96	4	4	4	3	15	2	3	2	4	3	3	17	3	3	6	3	3	3	9
97	3	3	2	2	10	1	3	3	3	3	3	16	3	3	6	3	3	3	9
98	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	23	4	4	8	4	4	4	12



LAMPIRAN



8:28 KAI

37

Tidak dibagikan

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

PETUNJUK PENGISIAN

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Setuju
- 4 = Sangat setuju

1. pelatihan memberikan pelajaran yang dibutuhkan karyawan PT Pei Hai sesuai * dengan tuntutan pekerjaan

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 Sangat setuju

! Pertanyaan ini wajib diisi

2. pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan keterampilan karyawan PT Pei Hai *

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 Sangat setuju

3. sikap seorang trainer saat memberikan pelatihan dapat mendorong orang * untuk belajar dan memahaminya

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 Sangat setuju

4. Karyawan PT Pei Hai berbeda usia memiliki motivator berbeda *

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 Sangat setuju

5. Jenis kelamin Perbedaan prioritas dalam motivasi *

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 Sangat setuju

6. Pengalaman dan loyalitas mempengaruhi ekspektasi *

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 Sangat setuju



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARUL ULUM**

Jl. Gusdur 29 A Jombang, 61413 Tlp. (0321) 877192
Email : fak.ekonomiundar@gmail.com

Nama Mahasiswa : *Sustirany Puja Marsation*
No. Induk Mahasiswa : *212361201083*
Program Studi : *Manajemen*
Program : *A/B*
Semester : *8 (Delapan)*

1. UTS : Rp.
2. UAS : Rp.
3. KKL : Rp.
4. SKRIPSI : Rp.
5. YUDISIUM : Rp. *300.000*
6. Lain-lain :
..... : Rp.
Jumlah : Rp. *300.000*

Terbilang

Sembilan Ratus Ribu Reprah

Jombang,

Pembayar	Penerima
	 



UNIVERSITAS DARUL 'ULUM
FAKULTAS EKONOMI
Ekonomi Pembangunan, Manajemen, Akuntansi
Jl. Gus Dur No. 29 A Jombang, Kode Pos 61413, Indonesia
Telp. 0321-877192, Email: fak.ekonomi@undar.ac.id, http://www.undar.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA Quisthanis Puja Nasution
NIM / PROG STUDI 212361201083 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI Pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pel Hai IWI
PEMBIMBING I Wina Nurhayati, SE., M.Si
PEMBIMBING II Evan Andrianto Ammaridho, SE.MM
TANGGAL PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI
TANGGAL AWAL BIMBINGAN SKRIPSI
TANGGAL AKHIR BIMBINGAN SKRIPSI
TANGGAL UJIAN SKRIPSI

NO	TANGGAL	PARAF	MATERI
	19 / April		Konsultasi Judul
	26 / April		Bab 1, 2 & 3
	8 / Mei		Revisi 1, 2 & 3
	10 Mei		Bimbingan judul
	18 Mei		Revisi bab 1, 2 & 3
	17 Mei		Acc Cempuro
	19 / Mei		Acc Simpuro
	26 / Mei		Bab 5 & 5
	10 / Juli		Acc Sidang

Jombang,

Pembimbing II

Evan Andrianto Ammaridho, SE. MM

Pembimbing I

Wina Nurhayati, SE., M. Si



Mengetahui,
Dekan
Dr. Henny Dwijayanti, SE. M. Si

Catatan :

- Kartu ini wajib dibawa ketika bimbingan
- Kartu ini diserahkan ke TU, bila bimbingan skripsi sudah disahkan dan dinyatakan selesai



UNIVERSITAS DARUL 'ULUM
FAKULTAS EKONOMI
Ekonomi Pembangunan, Manajemen, Akuntansi
Jl. Gus Dur No. 29 A Jombang, Kode Pos 61413, Indonesia
Telp. 0321-877192, Email: fak.ekonomi@undar.ac.id, http://www.undar.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Quistinoris Puja Nasution
NIM / PROG.STUDI : 212361201083... / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Per Hoi Iwi
PEMBIMBING I : Wina Nurhayati, SE., M.Si
PEMBIMBING II : Evon Andaranto Ammaridho SE.MM
TANGGAL PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI :
TANGGAL AWAL BIMBINGAN SKRIPSI :
TANGGAL AKHIR BIMBINGAN SKRIPSI :
TANGGAL UJIAN SKRIPSI :

NO	TANGGAL	PARAF	MATERI
	20/Agst		konultasi judul
	25/Agst		Bab 1, 2, 3
	5/Sept		RUS 1, 2, 3
	10/Sept		bimbingan judul
	18/Sept		Revisi Bab 1, 2 & 3
	17/Sept		ACC sempurn
	10/Oktr		ACC Sidang
	08/Nov		Bab 4, 5
			ACC Sidang

Pembimbing II

Evon Andaranto Ammaridho, SE, MM

Jombang,

Pembimbing I

Wina Nurhayati, SE., M.Si



Catatan

- Kartu ini wajib dibawa ketika bimbingan
- Kartu ini diserahkan ke TU, bila bimbingan skripsi sudah disahkan dan dinyatakan selesai

Puja SKRIPSI 2025 Plagiasi

ORIGINALITY REPORT

SIMILARITY INDEX **21%** 19% INTERNET SOURCES% 11% PUBLICATIONS% 12% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.stiedw.ac.id	Internet Source	1%
2	repo.darmajaya.ac.id	Internet Source	1%
3	repository.stei.ac.id	Internet Source	1%
4	jurnal.stieganessa.ac.id	Internet Source	1%
5	123	Internet Source dok.com	1%
6	dspace.uin.ac.id	Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Putera Batam	Student Paper	1%
8	repository.ub.ac.id	Internet Source	1%

9	repository.uma.ac.id	Internet Source	1%
10	journal.unpas.ac.id	Internet Source	1%
11	repository.uin-suska.ac.id	Internet Source	1%

16	Submitted to Universitas Negeri Jakarta	Student Paper	1%
17	repository.uinjambi.ac.id	Internet Source	1%
18	core.ac.uk	Internet Source	1%
19	Submitted to Universitas Musamus Merauke	Student Paper	1%
20	Submitted to UPN Veteran Jakarta	Student Paper	1%

122

21	journal.unesa.ac.id	Internet Source	1%
22	Submitted to President University	Student Paper	<1%
23	ejurnal.methodist.ac.id	Internet Source	<1%
24	ojs.ekonomi-unkris.ac.id	Internet Source	<1%
25	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur	Student Paper	<1%
26	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia	Student Paper	<1%
27	repository.uinsaizu.ac.id	Internet Source	<1%
28	repository.widyatama.ac.id	Internet Source	<1%
29	Submitted to Universitas Muhammadiyah Buton	Student Paper	<1%
30	etheses.uin-malang.ac.id	Internet Source	<1%
31	repository.unpas.ac.id	Internet Source	<1%
32	repository.unj.ac.id	Internet Source	<1%