

---

**Kinerja Karyawan yang dipengaruhi Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja di CV. Solo Abadi**

**Hudalil Mutaqin<sup>1</sup>, Heriyanta Budi Utama<sup>2</sup>**

Email: [Heriyantabudiutama@gmail.com](mailto:Heriyantabudiutama@gmail.com)

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Adi Unggul Bhirawa

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dan memberikan bukti secara empiris pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Solo Abadi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner terhadap 42 responden karyawan CV. Solo Abadi yang diperoleh dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *non probability sampling* dengan jenis metode yang digunakan yaitu *Convenience sampling*. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang di peroleh berupa analisis kualitatif dan kuantitatif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Untuk variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,123. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Secara simultan pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai F signifikansi sebesar 0,000. Hasil uji determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan didapatkan hasil sebesar 0,887 yang berarti kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja sebesar 88,7% sedangkan sisanya 11,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut di observasi, antara lain : gaji, kompensasi, disiplin kerja, dan lain-lain. Variabel pelatihan adalah variabel yang paling dominan dari tiga variabel independen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Solo Abadi.

**Kata kunci:** Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

**Abstract**

The purpose of this study is to analyze and provide empirical evidence of the effect of training, motivation, and work environment on the performance of employees of CV. Solo Abadi. This research was conducted using a questionnaire to 42 respondents to employees of CV. Solo Abadi obtained by using a sampling technique, namely non probability sampling with the type of method used, namely convenience sampling. Then performed an analysis of the data obtained in the form of qualitative and quantitative analysis, classical assumption test, multiple linear regression, t test, F test and determination coefficient test ( $R^2$ ). The results showed that partially training had a positive and significant effect on employee performance as indicated by a significance value of 0.000. For the motivation variable partially has a positive and insignificant effect on employee performance indicated by a significance value of 0.123. As for the work environment variable partially has a positive and significant effect on employee performance as indicated by a significance value of 0.000. Simultaneously training, motivation, and work environment have a positive and significant effect on employee performance as indicated by a significance F value of 0.000. The result of the determination test ( $R^2$ ) shows that the result is 0.887 which means that the employee's performance can be explained by the training, motivation, and work environment variables by 88.7% while the remaining 11.3% is explained by other variables that are not observed, including: salary, compensation, work discipline, and others. The training variable is the most dominant variable of the three independent variables that affect the employee performance of CV. Solo Abadi.

**Keywords:** Training, Motivation, Work Environment, and Employee Performance.

---

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi akan menunjang keberhasilan suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo, 2010). Menurut (Sri Wahyuni, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi : motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian.

Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan (Stoner, 1989). Selain itu, Bernardin dan Russel (1993) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Handoko (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Suntoro (Tika, 2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Simamora (2004), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Pelatihan menurut Dessler adalah “proses mengajarkan karyawan baru atau yang adas ekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. (Dessler, 2009).

Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright yaitu: meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita. (Noe et al. 2008, p.266).

Motivasi kerja yang tinggi terhadap karyawan akan meningkatkan etos kerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah akan mempengaruhi rendahnya semangat kerja karyawan, mudah berputus asa dan sulit dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya. Motivasi dapat tumbuh apabila manusia sudah dipenuhi segala kebutuhannya, oleh sebab itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi akan memunculkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diperusahaan, hal ini akan menjadi pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan.

---

Karyawan yang memiliki informasi yang jelas terkait *job desk* pekerjaan mereka, memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi. Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi-organisasi karena beberapa alasan. Pertama, Karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisamenghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan – tujuan dan membuat mereka ragu apakah misi mereka mungkin di lakukan. Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan - tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Husain Umar, 2004). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu memanfaatkan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberikan sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

CV. Solo Abadi adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan mesin dan alat ukur medis yang bertempat di Mojosongo Surakarta. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan CV. Solo Abadi, masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Seiring berkembangnya zaman CV. Solo Abadi sudah mengikuti revolusi industri 4.0. Sebagian sudah menggunakan mesin sistem robotik dan masih minimnya pengetahuan karyawan CV. Solo Abadi maka perlu adanya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk bisa mahir mengoperasikan mesin. Kemudian kondisi yang belum ideal masih ada di CV. Solo Abadi dimana masih ada kendala lain di perusahaan antara lain: karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, kurangnya sarana dan prasarana. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal (Manullang, 2001). Kondisi nyata yang terjadi di CV. Solo Abadi utamanya kinerja aparaturnya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal.

## **HIPOTESIS**

Atas dasar fenomena, landasan teori, hasil penelitian terdahulu yang relevan yang telah disampaikan dalam latar belakang masalah, disusun hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Solo Abadi.

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Solo Abadi.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Solo Abadi.

## **METODE**

Teknik pengambilan sampel yaitu teknik sensus. Analisis data yang dilakukan berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji linier berganda, dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja
- $\alpha$  : Konstanta
- $X_1$  : Pelatihan
- $X_2$  : Motivasi
- $X_3$  : Lingkungan Kerja
- $\beta_1 \dots \beta_3$  : Koefisien regresi
- e : Error disturbance

## HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Tabel 1

Hasil uji item pertanyaan untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ )

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16,69	4,249	,571	,816
X1.2	16,73	4,218	,644	,794
X1.3	16,77	4,348	,623	,800
X1.4	16,61	4,190	,667	,787
X1.5	16,61	4,274	,649	,793

Tabel 2

Hasil uji item pertanyaan untuk variabel Motivasi ( $X_2$ )

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	17,04	4,057	,707	,837
X2.2	17,04	3,923	,808	,814
X2.3	17,25	3,752	,583	,880
X2.4	17,16	4,084	,663	,847
X2.5	17,11	3,929	,759	,824

Tabel 3

Hasil uji item pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	16,61	4,644	,663	,802
X3.2	16,58	4,465	,703	,790
X3.3	16,66	4,546	,669	,800
X3.4	16,28	4,692	,611	,816
X3.5	16,34	4,933	,571	,826

Tabel 4

Hasil uji item pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,794	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16,59	3,235	,667	,726
Y2	16,66	3,302	,617	,742
Y3	16,84	3,445	,479	,786
Y4	16,68	3,126	,688	,717
Y5	16,96	3,502	,442	,798

## 2. Uji Asumsi Klasik

Tabel 5

Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,942 <sup>a</sup>	,887	,884	2,240	2,380

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 6

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,21168821
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,099
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		1,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,192

a. Test distribution is Normal.

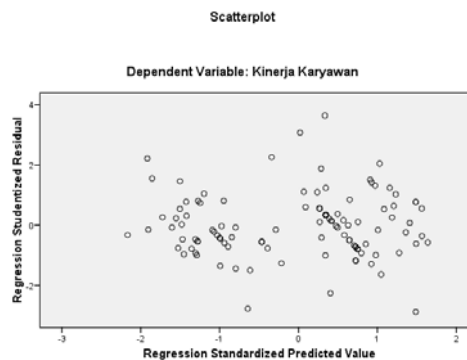
b. Calculated from data.

Tabel 7  
 Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.788	1,739			-.453	,651		
	Pelatihan	,458	,107	,273		4,298	,000	,242	4,131
	Motivasi	,168	,108	,079		1,553	,123	,380	2,628
	Lingkungan Ke	,472	,039	,646		11,985	,000	,336	2,977

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 8  
 Uji Multikolinieritas



### 3. Regresi Linier Berganda

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,942 <sup>a</sup>	,887	,884	2,240	2,380

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4560,704	3	1520,235	302,952	,000 <sup>b</sup>
	Residual	582,096	116	5,018		
	Total	5142,800	119			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

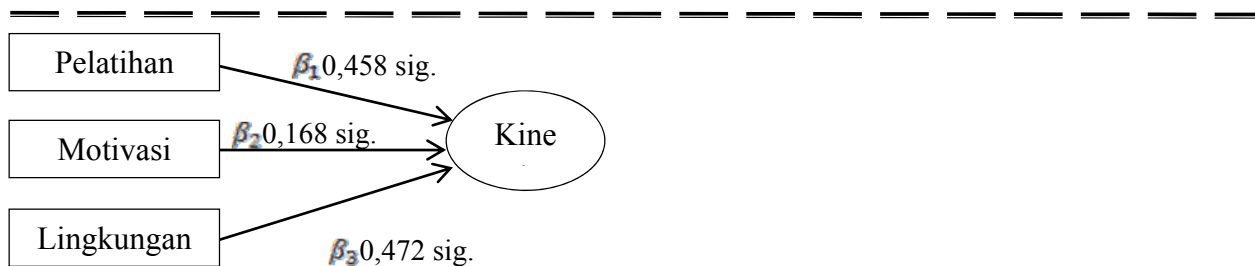
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.788	1,739			-.453	,651		
	Pelatihan	,458	,107	,273		4,298	,000	,242	4,131
	Motivasi	,168	,108	,079		1,553	,123	,380	2,628
	Lingkungan Kerja	,472	,039	,646		11,985	,000	,336	2,977

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil regresi linier berganda tabel 4. 15 di atas, didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,768 + 0,458 X_1 + 0,168 X_2 + 0,472 X_3$$



Gambar Hasil Akhir Kerangka Pikir Penelitian

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Apabila pelatihan ditingkatkan maka kinerja karyawan CV. Solo Abadi akan meningkat secara signifikan. Hasil penelitian ini dapat mendukung penelitian yang sudah dilakukan oleh Ardiansyah, M. Al Musadieg dan Ika Ruhana (2014) yang menyatakan temuannya bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan temuan ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jagadhita (2017) yang menyatakan temuannya bahwa pelatihan dapat berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dari uji validitas yang telah dilakukan, terdapat skor dominan dari variabel pelatihan, skor dominan membentuk persepsi kinerja karyawan dari sisi pelatihan, dan skor dominan tersebut terletak pada pernyataan : 4, 5, dan 2. Selanjutnya langkah-langkah yang perlu dilakukan yaitu:

- CV. Solo Abadi meningkatkan kelengkapan materi yang diberikan ketika pelatihan agar mudah dipahami oleh karyawan.
- CV. Solo Abadi meningkatkan peserta pelatihan supaya lebih banyak lagi karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai *job desk* dengan lebih baik.
- CV. Solo Abadi Meningkatkan pelatihan untuk karyawan yang selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan.

### 2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila motivasi di tingkatkan maka pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Solo Abadi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Jagadhita (2017) yang menyatakan temuannya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Rahadian Fernanda, Endra Murti Sagoro (2016) yang menyatakan temuannya bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dari uji validitas yang telah dilakukan, terdapat skor dominan dari variabel motivasi, skor dominan membentuk persepsi kinerja karyawan dari sisi motivasi, dan skor dominan tersebut terletak pada pernyataan : 2, 5, dan 1. Selanjutnya langkah-langkah yang perlu dilakukan yaitu:

- CV. Solo Abadi mempertahankan karyawan melakukan pekerjaan dengan sebaik baiknya sesuai dengan kondisi saat ini.
- CV. Solo Abadi mempertahankan karyawan untuk belajar dalam pekerjaan yang belum dikuasai.
- CV. Solo Abadi mempertahankan rasa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atas apa yang dikerjakan.

### 3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan CV. Solo Abadi akan meningkat secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Jagadhita (2017) yang menyatakan temuannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan temuan ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufik (2012) yang menyatakan temuannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dari uji validitas yang telah dilakukan, terdapat skor dominan dari variabel lingkungan kerja, skor dominan membentuk persepsi kinerja karyawan dari sisi lingkungan kerja, dan skor dominan tersebut terletak pada pernyataan : 2, 3, dan 1. Selanjutnya langkah-langkah yang perlu dilakukan yaitu:

- CV. Solo Abadi meningkatkan sirkulasi udara agar udara selalu bersih dengan udara yang bersih dan membuat karyawan nyaman pada saat bekerja.

- 
- b. CV. Solo Abadi meningkatkan perbaikan warna cat dinding supaya warna dinding selalu bersih dan membuat nyaman karyawan.
  - c. CV. Solo Abadi meningkatkan penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja agar karyawan bertambah nyaman saat bekerja.

Kualitas karyawan meningkat apabila langkah tersebut dilakukan oleh CV. Solo Abadi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sesuai pembahasan di atas yaitu : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (meningkatkan pelatihan), motivasi terbukti berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (mempertahankan motivasi), dan Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja), maka beberapa manfaat yang dapat diperoleh oleh CV. Solo Abadi sesuai sikap yang dominan membentuk persepsi kinerja, yang terletak pada pernyataan : 4, 1, dan 2 antara lain :

1. Karyawan CV. Solo Abadi selalu datang tepat waktu saat bekerja.
2. Karyawan CV. Solo Abadi selalu mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Karyawan CV. Solo Abadi selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Solo Abadi.
2. Motivasi berpengaruh positif dan tidaksignifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Solo Abadi.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja CV. Solo Abadi.
4. Hasil uji determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan didapatkan hasil sebesar 0,887 yang berarti kinerja mampu dijelaskan oleh variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 88,7% sedangkan sisanya 11,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut di observasi, antara lain: gaji, kompensasi, disiplin kerja, dan lain-lain.
5. Setelah dilakukan Uji F menunjukan variabel Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Solo Abadi dengan hasil uji menunjukan angka sebesar 302,952 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Solo Abadi.

### **Saran**

1. Pelatihan. Terkait dengan Pelatihan, rekomendasi yang diberikan antara lain : Manajemen CV. Solo Abadi khususnya pada lingkup pelatihan perlu meningkatkan kelengkapan materi yang diberikan ketika pelatihan agar mudah dipahami oleh karyawan.; Manajemen CV. Solo Abadi khususnya pada lingkup pelatihan perlu meningkatkan peserta pelatihan supaya lebih banyak lagi karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.; Manajemen CV. Solo Abadi khususnya pada lingkup pelatihan perlu meningkatkan pelatihan untuk karyawan yang selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan.
2. Motivasi. Terkait dengan Motivasi, rekomendasi yang diberikan antara lain : Manajemen CV. Solo Abadi khususnya pada lingkup motivasi perlumempertahankan karyawan melakukan pekerjaan dengan sebaik baiknya sesuai dengan kondisi saat ini.; Manajemen CV. Solo Abadi khususnya pada lingkup motivasi perlumempertahankan karyawan untuk belajar dalam pekerjaan yang belum dikuasai.; Manajemen CV. Solo Abadi khususnya pada lingkup motivasi perlumempertahankan rasa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atas apa yang dikerjakan.
3. Lingkungan Kerja. Terkait dengan Lingkungan Kerja, rekomendasi yang diberikan antara lain : Manajemen CV. Solo Abadi khususnya pada lingkup lingkungan kerja perlu meningkatkan sirkulasi udara agar udara selalu bersih dengan udara yang bersih dan membuat karyawan nyaman pada saat bekerja.; Manajemen CV. Solo Abadi khususnya pada lingkup lingkungan kerja perlu meningkatkan perbaikan warna cat dinding supaya warna dinding selalu bersih dan membuat nyaman karyawan.; Manajemen CV. Solo Abadi khususnya pada lingkup lingkungan kerja perlu meningkatkan penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja agar karyawan bertambah nyaman saat bekerja.
4. Kinerja Karyawan akan meningkat, apabila saran dan rekomendasi tersebut dilakukan oleh Manajemen CV. Solo Abadi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka beberapa manfaat dapat diperoleh Manajemen CV. Solo Abadi sesuai sikap yang dominan membentuk persepsi Kinerja Karyawan, yang terletak pada butir angket : Y\_4, Y\_1,

- 
- Y\_2 antara lain: Karyawan CV. Solo Abadi selalu datang tepat waktu saat bekerja.; Karyawan CV. Solo Abadi selalu mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.; Karyawan CV. Solo Abadi selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya dapat mengembangkan model/kerangka pikir penelitian atau menguji kembali model konseptual penelitian ini, dengan harapan agar diperoleh penguatan atas temuan penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A. A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Ardiansyah., Musadieg, M. Al & Ruhana, Ika (2014). Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi dan Kinerja (Studi pada Karyawan Departemen Research and Development PT Gatra Mapan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 9 No. 1, April 2014: Universitas Brawijaya Malang.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). *Human Resource Management an experiential approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc
- Dessler. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fernanda, Rahadian, Endra Murti Sagoro. 2016. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL NOMINAL*, Vol. V, No. 2.
- Ghozali, Imam. 2001:42. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2001:89-115. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001:193. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Manullang, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Pramudyo, Anung. 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. Vol.1 No.1.
- Raymond, A., Noe., John, R., Hollenbeck., Barry, G. & Patrick, M.W. 2008. *Human Resources Management: Gaining A Competitive Advantage*. 6<sup>th</sup> Edition, McGraw-Hill/Irwin.
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santoso,S.2004. *Dinamika Kelompok*. Jakata : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Stoner, James A.F; Freeman.F, 1989 *Personal Management*, 6 Jersey: Prentice-Hall,inc
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010:275. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Umar, Husein. 2004. *Metode Riset Ilmu Administrasi*. Jakarta: Erlangga.

---

Wahyuni, Sri. 2013. "Panduan Praktis Biogas". Jakarta. Penebar Swadaya.

Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Kabupaten Lumajang. Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1, Maret 2012 ISSN NO 2088-0944. STIE Widya Gama Lumajang.