

# Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mayora Indah Jatake

Merlin Welas Asih<sup>1)</sup>\* Rinintha Parameswari<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41, Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup> [merlinwelas@gmail.com](mailto:merlinwelas@gmail.com)

<sup>2)</sup> [rinintha.parameswari@ubd.ac.id](mailto:rinintha.parameswari@ubd.ac.id)

Rekam jejak artikel:

**Abstrak**

Terima 2025;  
Perbaikan 2025;  
Diterima 2025;  
Tersedia online 2025;

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Pelatihan Kerja  
Motivasi  
Kompensasi  
Lingkungan Kerja  
Kinerja Karyawan

Mengingat faktor-faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan PT Mayora Indah Jatake, penelitian ini mengkaji pelatihan, insentif, kompensasi, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Seratus karyawan dari perusahaan yang berpartisipasi dipilih secara acak menggunakan metode pengambilan sampel probabilitas untuk penelitian ini. Survei daring dilakukan menggunakan Google Forms dan SPSS versi 25 untuk analisis deskriptif kuantitatif.

Penilaian validitas dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dan Pearson's Alpha, dengan regresi linier berganda, analisis korelasi, evaluasi reliabilitas, penentuan validitas, koefisien determinasi, uji-t parsial, dan uji-F simultan. Analisis Data Produk menggunakan momen sebagai salah satu strateginya. Sesuai dengan temuan, koefisien korelasi adalah 0,306 dan nilai R<sup>2</sup> adalah 0,094 (interval kepercayaan 9,4%). Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, empirisme, motivasi, dan motivasi keseluruhan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji-t parsial (4,973 > 4,98525, 5,480 > 1,98525, 2,811 > 1,98525, 4,199 > 1,98525). Berdasarkan uji F, ketika tingkat signifikansi ditetapkan pada 0,000 < 0,05, nilai F hitung simultan adalah 36,353, lebih tinggi dari nilai F tabel sebesar 2,31. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pekerja PT dipengaruhi oleh beberapa parameter pelatihan. Selain pekerjaan itu sendiri, terdapat pula motivasi intrinsik, tingkat gaji, dan kondisi kerja di Mayora Indah Jatake.

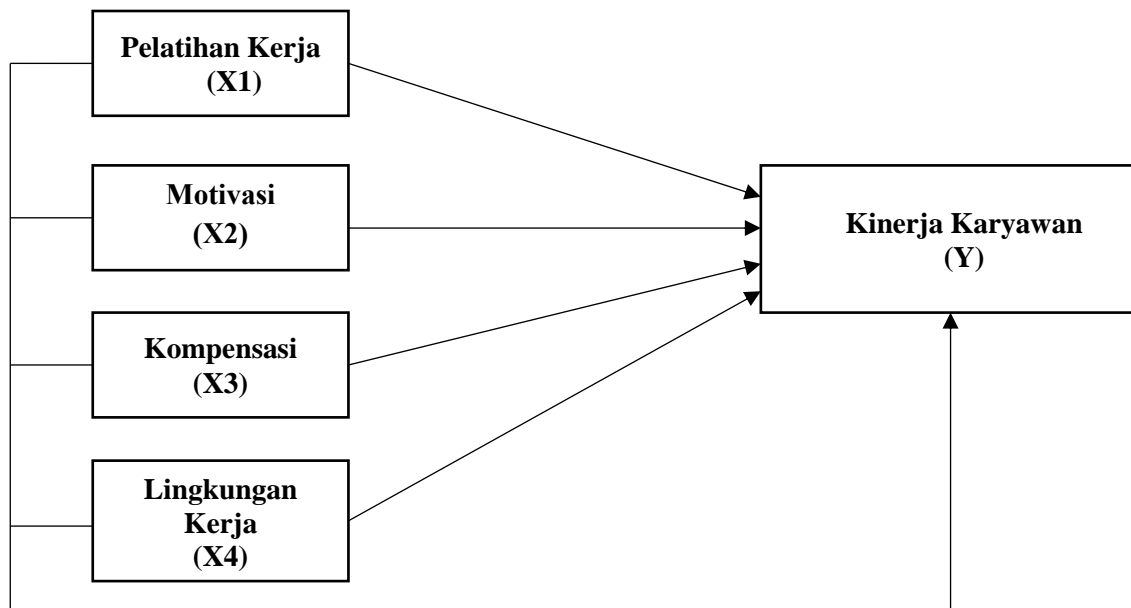
## I. PENDAHULUAN

Praktik manajemen sumber daya manusia yang sukses menghasilkan kinerja staf yang optimal. Pelatihan kerja, motivasi, gaji, dan kondisi kerja merupakan empat faktor utama yang diteliti terkait kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan efisiensi dan produktivitas, keempat faktor ini dipilih karena relevan dengan tantangan dunia nyata yang dihadapi bisnis kontemporer. Investasi strategis dalam pengembangan kompetensi staf merupakan inti dari setiap rencana pelatihan kerja. Meidita (2019) mendefinisikan pelatihan kerja sebagai upaya untuk mengembangkan atau membekali pekerja dengan kompetensi, informasi, dan perilaku tambahan yang selaras dengan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai aset strategis memerlukan pengelolaan yang komprehensif dan terintegrasi. Menurut Stoner dalam (Dewi & Karunia, 2023), Motivasi kerja sebagai pendorong psikologis memiliki peran fundamental dalam membangkitkan semangat dan dedikasi karyawan. Menurut Kusnawan dan Miccho (2024), tenaga kerja yang bermotivasi tinggi cenderung akan bekerja lebih giat lagi untuk mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja, baik fisik maupun mental, memiliki dampak langsung terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja individu (Satrianto dkk., 2019). Karyawan merupakan sumber daya terpenting perusahaan karena merekalah yang pada akhirnya menentukan nasib perusahaan (Kusnawan & Darmayanti, 2022). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa yang paling penting bagi kinerja karyawan dan memberikan saran konkret kepada bisnis tentang cara meningkatkan hasil.

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**



Landasan teoretis penelitian ini didasarkan pada gagasan bahwa pelatihan kerja, motivasi, gaji, dan lingkungan kerja merupakan variabel independen yang memengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan karyawan di tempat kerja akan meningkatkan kompetensi dan keahlian mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan standar kerja mereka. Karyawan lebih mungkin mencapai potensi penuh mereka ketika mereka termotivasi dengan baik. Berbeda dengan lingkungan kerja yang menciptakan kondisi yang mendorong atau menghambat produktivitas, kompensasi berfungsi sebagai sistem penghargaan yang menghargai upaya karyawan. Kinerja karyawan diperkirakan akan mengalami peningkatan yang substansial dan berkelanjutan sebagai konsekuensi dari hubungan yang saling melengkapi antara keempat faktor ini.

### **Hipotesis**

Hipotesis adalah prediksi ilmiah yang akan dievaluasi secara empiris berdasarkan hasil analisis teoretis dan kerangka konseptual penelitian. Hipotesis penelitian didasarkan pada asumsi pertama, yang sebagian dan bersamaan benar, bahwa variabel independen memiliki hubungan positif dan signifikan secara statistik dengan variabel dependen.

H1: Pelatihan kerja (X1) di PT. Mayora Indah mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

H2: Kinerja karyawan (Y) di PT. Mayora Indah diduga sedikit dipengaruhi oleh motivasi (X2).

H3: Kinerja karyawan (Y) di PT. Mayora Indah diduga sedikit dipengaruhi oleh kompensasi (X3).

H4: Kinerja karyawan (Y) di PT. Mayora Indah diperkirakan sedikit dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X4).

H5: Kinerja karyawan mungkin dipengaruhi secara bersamaan oleh pelatihan kerja (X1), motivasi (X2), gaji (X3), dan lingkungan kerja (X4).

## II. METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metodologi kuantitatif untuk mengembangkan hipotesis untuk setiap titik data dan membuat kesimpulan. Selain itu, data yang dikumpulkan memiliki kualitas yang lebih tinggi karena metode deskriptif digunakan untuk mengevaluasi dan menyempurnakan data berdasarkan temuan penelitian dan untuk mendapatkan data yang lebih menyeluruh. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan optimis yang menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data, menganalisisnya secara statistik atau kuantitatif, dan menguji gagasan. "Sugiyono (2020: 16)" menekankan bahwa penelitian ini bergantung pada pandangan para ahli.

### Sampel

Seratus partisipan dijadikan sampel penelitian ini. Menurut Naomi Novitasari Pane dan Andy Andy (2024), sampel adalah pilihan dari populasi yang digunakan untuk penelitian ini, dengan mempertimbangkan ukuran dan komposisinya. Untuk analisis data ini, kami mensurvei setiap karyawan PT. Mayora Indah. Data yang diperoleh melalui prosedur pengambilan sampel acak menjadi dasar kesimpulan penelitian ini. Jika Anda ingin memilih sampel dari suatu populasi di mana setiap elemen atau anggota memiliki peluang yang sama untuk dipilih, Anda harus menggunakan pengambilan sampel probabilitas, kata Sugiyono (2019).

### Pengumpulan Data

Para peneliti mengumpulkan informasi dari lapangan menggunakan sumber primer dan sekunder. Kuesioner, wawancara mendalam, dan observasi yang cermat merupakan bagian dari proses pengumpulan data. Sebagai bagian dari prosedur pengumpulan data, metode-metode ini berupaya mengumpulkan informasi terkait variabel penelitian dari seluruh partisipan PT. Mayora Indah melalui kuesioner.

### Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan praktik mengevaluasi data menggunakan berbagai metode agar mendapatkan data yang pasti dan konsisten. Terdapat beberapa teknik dan proses mengoptimalkan untuk mengolah suatu data menjadi proses algoritma (numerik) seperti Regresi linier berganda, normalitas, reliabilitas, R-kuadrat, korelasi, uji heteroskedastisitas dan regresi linier berganda, uji reliabilitas menggunakan rumus momen produk Pearson, uji reliabilitas

menggunakan uji T dan alpha Cronbach, uji reliabilitas untuk pengujian hipotesis parsial, dan uji simultanitas hasil.

## Metode Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 1. Operasional Variabel**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan Kerja (X1)	Tujuan Pelatihan	1. Agar pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, mereka harus memiliki akses ke informasi dan pelatihan yang relevan	Likert
		2. Keterlibatan anggota staf dan hasil kerja terhadap sasaran dapat ditingkatkan dengan merujuk mereka ke pelatihan yang telah mereka selesaikan	
	Sasaran Pelatihan	3. Sasaran pelatihan sejalan dengan pelatihan yang akan dilaksanakan	
		4. Tujuan pelatihan terpenuhi oleh pelatihan yang diselenggarakan	
	Instruktur Pelatihan	5. Bidang pelatihan tercermin dengan tepat dalam kualifikasi instruktur	
		6. Materi pelatihan disajikan dengan cara yang mudah dipahami dan tidak jelas	
	Materi Pelatihan	7. Apa yang saya butuhkan untuk pekerjaan saya adalah persis apa yang telah Anda sediakan	
		8. Pengetahuan yang saya peroleh dari kursus ini telah sangat meningkatkan keyakinan saya dalam menerapkannya pada karier masa depan saya	
	Metode Pelatihan	9. Pendekatan pelatihan yang saya gunakan sejalan dengan apa yang dibahas dalam materi kursus	
	Peserta Pelatihan	10. Setiap orang dalam pelatihan memiliki riwayat profesional yang sama	
Sumber: Triton dalam (Fau, 2021)			
Motivasi (X2)	Kebutuhan akan prestasi	1. Senang dengan Rintangan	Likert
		2. Kebutuhan untuk menyelesaikan sesuatu	
		3. Termotivasi untuk sukses	
	Tanggung jawab	4. Mengambil alih kendali di tempat kerja	
	Kebutuhan akan kekuatan	5. Dalam kelompok, motivasi memiliki peran	
	Penghargaan	6. Motivasi untuk menang	
	Kebutuhan akan pertemanan	7. Kecemasan karena hubungan yang tegang dengan rekan bisnis	
		8. Motivasi berkelanjutan untuk berkolaborasi	
	Kebutuhan fisiologis	9. Kompensasi didasarkan pada kinerja	
	Aktualisasi diri	10. Keinginan untuk berkembang	
Sumber: (Siti Normi, 2018) "Dasar-Dasar Manajemen"			
Kompensasi	Kompensasi Langsung	1. Gaji	Likert

(X3)		2. Pelatihan	
		3. Insentif	
		4. Bonus	
		5. Memberikan Keadilan	
	Kompensasi tidak langsung	6. Cuti	
		7. Mempertahankan karyawan	
		8. Fasilitas	
		9. Asuransi	
		10. Tunjangan Hari Raya	
	Sumber: Jurnal Jodi Efrem {Sudiantini, Fitri Andini, Syifa Khaerunisa, Lisyanto Putra & Putri Armayani, 2023}		
Lingkungan Kerja (X4)	Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	1. Masalah yang Berkaitan dengan Tempat Kerja Fisik	<i>Likert</i>
		2. Pertimbangan Selain Tempat Kerja Fisik	
		3. Kondisi Kerja	
		4. Hubungan Karyawan	
	Aspek Lingkungan Kerja	5. Penerangan cahaya di ruang kerja	
		6. Sirkulasi udara di lingkungan kerja	
		7. Desain ruangan kerja	
		8. Kebersihan di ruangan kerja	
		9. Kerja sama tim	
		10. Kelancaran komunikasi	
Sumber: (Afandi, 2018) “Manajemen Sumber Daya Manusia “			
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Pekerjaan	1. Kompeten untuk mematuhi prosedur yang ditetapkan	<i>Likert</i>
		2. Melakukan tugas dengan tepat	
	Kuantitas Pekerjaan	3. Ketepatan waktu	
	Tepat Waktu	4. Mengkoordinasikan upaya sesuai dengan tujuan bisnis	
	Efektivitas	5. Mampu dalam mengatur prioritas kerja	
		6. Tetap tepat waktu setiap saat	
		7. Mampu tampil pada potensi tertingginya	
	Kemandirian	8. Luas dan serbaguna	
		9. Dapat bekerja secara mandiri	
		10. Mampu menunjukkan hasil kerja yang baik	
Sumber: (Ibrahim et al., 2021)			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 25

### III. HASIL

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Pelatihan Kerja	0,869	Reliabel
2.	Motivasi	0,818	Reliabel
3.	Kompensasi	0,834	Reliabel
4.	Lingkungan Kerja	0,822	Reliabel
5.	Kinerja Karyawan	0,751	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25

Pada tabel hasil uji reliabilitas yang telah disajikan sebelumnya, nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60 menunjukkan variabel dependen tersebut reliabel.

#### Uji Validitas

**Tabel 3. Uji Validitas**

Pertanyaan	r hitung / pearson correlation	r tabel (taraf sig 5%)	Keterangan
<b>Variabel Pelatihan Kerja</b>			
Semua materi pelatihan relevan dengan pekerjaan saya	0,736	0,1986	<b>Valid</b>
Metode pelatihan yang diberikan perusahaan sangat menarik bagi saya	0,717		
Kegiatan pelatihan kerja dipandu oleh instruktur yang sesuai dengan pekerjaan saya	0,703		
Perusahaan memberikan peluang bagi saya untuk mengembangkan keterampilan dibidang apapun	0,711		
Instruktur melakukan pekerjaan secara professional dalam melaksanakan pelatihan kerja sehingga saya dapat memahaminya dengan baik	0,664		
Saya selalu berpartisipasi aktif dalam mengikuti pelatihan kerja di PT. Mayora Indah	0,685		
Perusahaan memberikan saya keterampilan dan pengetahuan praktis untuk meningkatkan pekerjaan	0,689		
Saya dapat memahami berbagai materi yang diberikan selama mengikuti pelatihan dengan cepat	0,292		
Kegiatan pelatihan di PT. Mayora Indah sangat membantu saya untuk mengembangkan diri menjadi professional terhadap pekerjaan	0,310		
Pelatihan dapat memudahkan saya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan	0,375		

<b>Variabel Motivasi</b>			
Saya puas dengan pekerjaan saat ini untuk mengembangkan karier yang ingin ditingkatkan	0,637	0,1986	<b>Valid</b>
Saya dapat bekerja lebih optimal untuk meraih kesuksesan dalam pekerjaan	0,281		
Saya menerima dukungan dari atasan dan rekan kerja untuk membantu saya dalam meningkatkan pekerjaan	0,584		
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh cekatan dan tanggung jawab	0,668		
Pimpinan memberi pujian terhadap hasil kerja yang saya lakukan dengan baik	0,697		
Saya tidak mengeluh terhadap tingkat pekerjaan yang diberikan untuk mengembangkan keahlian dan prestasi	0,517		
Segala sesuatu yang ditugaskan perusahaan kepada saya berada dalam keahlian saya	0,540		
Saya selalu berusaha untuk mencapai keberhasilan terhadap pekerjaan	0,381		
Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan akurat	0,338		
Prestasi yang saya raih dapat membantu dalam mengembangkan bakat dan potensi untuk meningkatkan kinerja	0,333		
<b>Variabel Kompensasi</b>			
Saya merasa adil dalam menerima kompensasi hasil kerja secara keseluruhan	0,682	0,1986	<b>Valid</b>
Besaran kompensasi yang saya terima sesuai dengan waktu bekerja dan tingkat jabatan yang dicapai	0,579		
Beban dan tanggung jawab pekerjaan mempengaruhi peningkatan tunjangan yang saya terima	0,661		
Perusahaan memberikan tingkatan upah kepada saya apabila berkontribusi aktif terhadap pekerjaan	0,637		
Saya menerima bonus yang diberikan perusahaan apabila saya berhasil mencapai target	0,581		
Perusahaan memberikan saya asuransi yang mencukupi segala kebutuhan hidup	0,639		
Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan yang menjamin kebutuhan hidup saya	0,321		
Saya menerima insentif tambahan apabila telah melaksanakan pekerjaan diluar jam kerja/lembur	0,451		
Perusahaan memberikan saya Tunjangan Hari Raya setiap tahun	0,295		
Perusahaan memberikan tunjangan setiap bulan yang mencukupi kebutuhan hidup saya secara keseluruhan	0,373		

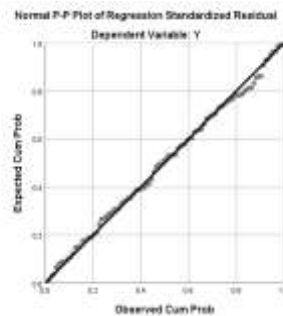
<b>Variabel Lingkungan Kerja</b>			
Sistem pencahayaan di seluruh ruang kerja sangat baik sehingga memudahkan saya untuk focus terhadap pekerjaan	0,604	0,1986	<b>Valid</b>
Sirkulasi udara di seluruh ruang kerja perusahaan tempat saya bekerja sangat diperhatikan dengan baik	0,620		
Situasi di ruang kerja tidak ada kebisingan sehingga saya dapat bekerja dengan penuh konsentrasi	0,598		
Fasilitas kerja di PT. Mayora Indah sangat memadai untuk membantu pekerjaan saya	0,575		
Kebersihan seluruh ruangan di perusahaan selalu diperhatikan dengan baik	0,644		
Desain dan pewarnaan diruang kerja sangat mendukung saya dalam melakukan aktivitas pekerjaan	0,654		
Suhu ruangan di ruang kerja sesuai dengan kondisi fisik sehingga membuat saya nyaman saat bekerja	0,622		
Hubungan saya dengan pimpinan dan rekan kerja terjalin dengan hebat, dan mereka saling menyemangati	0,246		
Kebersihan toilet di perusahaan tempat saya bekerja selalu dijaga dengan baik	0,264		
Fasilitas area parkir di PT. Mayora Indah sangat luas dan terjaga oleh pihak keamanan sehingga memberikan kenyamanan bagi saya selama bekerja	0,207		
<b>Variabel Kinerja Karyawan</b>			
Sebagai aturan, saya tidak pernah melewati tenggat waktu	0,509	0,1986	<b>Valid</b>
Pekerjaan yang saya lakukan telah mencapai target sesuai tujuan perusahaan	0,520		
Saya selalu berusaha dalam meningkatkan kualitas pekerjaan untuk memuaskan pimpinan	0,526		
Saya mampu berkoordinasi dengan perusahaan lain untuk meraih tujuan yang ingin dicapai perusahaan	0,524		
Kedatangan tepat waktu adalah norma saya di tempat kerja	0,480		
Saya dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan untuk mencapai hasil yang memuaskan	0,496		
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi	0,488		
Saya tidak mengenal lelah dalam menghadapi masalah pada setiap pekerjaan	0,334		
Saya mampu bekerja sama dengan baik antar satu			

divisi yang sama maupun divisi lain	0,296		
Saya selalu aktif dalam mengambil keputusan yang ingin direncanakan perusahaan dengan tepat	0,305		

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25

## Uji Normalitas

**Gambar 2. Grafik P-Plot**



Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25

Titik-titik pada Gambar 2 cenderung berkumpul dan kemudian bermigrasi sejajar dengan garis diagonal, dengan demikian menunjukkan bahwa distribusi normal dimungkinkan untuk data tersebut.

**Tabel 4. Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80445839
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.057
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance		

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25

Informasi yang mengandung residual yang mengikuti distribusi normal, sebagaimana ditentukan oleh uji Kolmogorov-Smirnov (Tabel IV.70). Dengan hasil 0,200, kami telah melampaui tingkat signifikansi 0,05.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan Kerja (X1)	.970	1.031
	Motivasi (X2)	.971	1.030
	Kompensasi (X3)	.969	1.032
	Lingkungan Kerja (X4)	.973	1.028

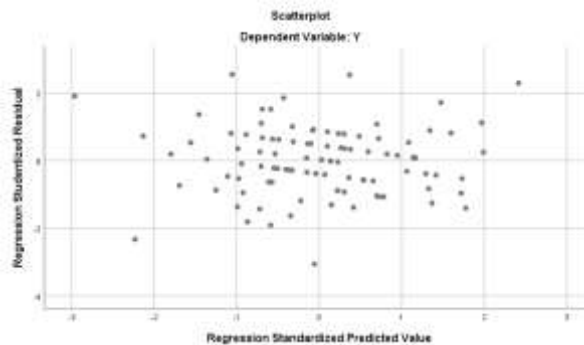
a. Dependent variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Tabel IV.71 menunjukkan bahwa uji multikolinearitas menghasilkan nilai "VIF" kurang dari 10 dan nilai toleransi > 10 untuk Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja. Oleh karena itu, multikolinearitas tidak terlihat dalam data.

### Uji Heterokedastisitas

**Gambar 3. Scatterplot**



Gambar 3 menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi karena titik-titik sumbu Y tidak membentuk pola yang lebih tinggi atau lebih rendah dari nol.

## Uji Linier Regresi Berganda

**Tabel 6. Uji Linier Regresi Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.188	2.966		3.097	.000
	X1	.210	.036	.390	5.841	.000
	X2	.100	.045	.149	2.237	.000
	X3	.242	.038	.422	6.312	.000
	X4	.234	.043	.364	5.455	.000

a. Variabel Dependen: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel IV.73, koefisien rekayasa tak terstandar secara konsisten menghasilkan nilai 9,188. X1, X2, X3, dan X4 masing-masing berkaitan dengan pelatihan kerja, motivasi, gaji, dan lingkungan kerja, dengan koefisien sebesar 0,210, 0,100, 0,242, dan 0,234.

## Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.306 <sup>a</sup>	.094	.056	2.38942

a. Predictors: (Constant), X1

b. Predictors: (Constant), X2

c. Predictors: (Constant), X3

d. Predictors: (Constant), X4

e. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25

Nilai R Square adalah 0,094, atau 9,4%, dan R adalah 0,306, seperti yang ditunjukkan pada tabel 7. Oleh karena itu, hubungan antara variabel independen dan dependen kuat dan tampaknya mendekati 1. Berdasarkan data tersebut, kita dapat mengatakan bahwa Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja menyumbang 9,4% varians dalam Kinerja Karyawan, menyisakan 90,6% variansnya tergantung pada faktor-faktor lain yang tidak diukur di sini.

**Uji T (Parsial)**

**Tabel 8. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	34.272	1.909		17.952	.000
	X1	.197	.047	.381	4.199	.000

a. Dependent Variable: Y

Nilai t sebesar 4,199, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 8, lebih besar daripada nilai t sebesar 1,98525 untuk variabel Pelatihan Kerja. Terdapat signifikansi statistik (nilai-t) di bawah ambang batas 0,05 atau 0,000. Karena Y (kinerja pekerja) berkorelasi kuat dengan X1 (pelatihan kerja), kita dapat menerima Ha dan Ho dengan pasti.

**Tabel 9. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31.523	3.355		9.397	.000
	X2	.233	.083	.273	2.811	.000

a. Dependent Variable: Y

Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih rendah dari kriteria 0,05, dan nilai t sebesar 2,811, variabel motivasi mengungguli nilai t-tabel sebesar 1,98525, sesuai dengan data pada Tabel 9. Karena X2 berhubungan kuat dengan motivasi dan Y berhubungan kuat dengan prestasi kerja, maka kita dapat menerima Ha tetapi menolak Ho.

**Tabel 10. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	30.945	2.071		14.943	.000
	X3	.274	.050	.473	5.480	.000

a. Dependent Variable: Y

Berbeda dengan nilai t sebesar 1,98525 yang ditunjukkan pada tabel, nilai t variabel tinggi badan sebesar 5,480 ditunjukkan pada Tabel 10. Nilai tersebut dianggap signifikan pada level 0,000 jika nilainya kurang dari 0,05. Hubungan yang tinggi antara variabel sumber daya (X3) dan variabel kinerja karyawan (Y) memungkinkan kita untuk menyimpulkan bahwa Ha benar dan Ho salah.

**Tabel 11. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	30.852	2.298		13.424	.000
	X4	.275	.055	.438	4.973	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 11, hasilnya kurang dari 0,05, karena nilai t sebesar 4,973 lebih besar daripada nilai t krusial sebesar 1,98525, dan kriteria signifikansinya adalah 0,000. Ha benar, sedangkan Ho salah karena X4 (lingkungan kerja) secara signifikan memengaruhi Y (kinerja karyawan).

**Uji F (Stimultan)**

**Tabel 12. Uji F (ANOVA)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493.409	4	123.352	36.353	.000 <sup>b</sup>
	Residual	322.351	95	3.393		
	Total	815.760	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja						

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25

X1, "Pelatihan Kerja," X2, "Motivasi, X3, dan X4, Lingkungan Kerja," semuanya diuji menggunakan uji F (Simultan). "Empat elemen berbeda diperhitungkan. Temuan ditunjukkan pada Tabel 12, dengan nilai sig kurang dari 0,005 dan "nilai f lebih besar dari nilai f tabel (36,353)." Hasil ini menunjukkan bahwa beberapa faktor memengaruhi produktivitas pekerja, termasuk kondisi kerja, motivasi intrinsik, tingkat upah, dan kesempatan pengembangan profesional.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Karena nilai t hitung sebesar 4,199 melebihi nilai t tabel sebesar 1,985 dan kriteria signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Hipotesis alternatif dinyatakan dengan  $H_0$ , sedangkan hipotesis nol dinyatakan dengan  $H_a$ .

### **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai t terhitung sebesar 2,811 melebihi nilai t tabel sebesar 1,985, sedangkan nilai p sebesar 0,000 lebih rendah dari taraf signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa motivasi karyawan secara signifikan memengaruhi kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa probabilitas kebenaran  $H_a$  lebih besar daripada probabilitas kebenaran hipotesis nol ( $H_0$ ).

### **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai t-estimasi sebesar 5,480, yang lebih tinggi daripada nilai t-tabel sebesar 1,985, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05.  $H_a$  berarti "alternatif" dan  $H_0$  berarti "nol"; inilah hipotesis kerja kami.

### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian dan nilai t (4,973, lebih tinggi dari 1,985 pada tabel t) menunjukkan bahwa karakteristik tempat kerja berdampak signifikan terhadap produktivitas ( $p < 0,000$ , kurang dari 0,05). Begitu hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) akan menggantikannya.

## **Kesimpulan**

Kesimpulan yang didapat dari penjelasan masing-masing variabel pada tabel diatas dapat dilampirkan sebagai berikut :

1. Kami menggunakan uji-t parsial untuk mengetahui bagaimana pelatihan peran pekerjaan ( $X_1$ ) memengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ). "Nilai t-tabel esensial adalah 1,98525, dan nilai t-tabel adalah 4,199, yang lebih besar. 4." Terdapat perbedaan yang signifikan antara kedua hipotesis "(0,000 vs. 0,05),"yang memungkinkan kami untuk menerima " $H_a$  dan menolak  $H_0$ ."
2. Uji parsial variabel insentif ( $X_2$ ) analisis kinerja karyawan ( $Y$ ) menghasilkan nilai t sebesar 2,811, di atas nilai t tabel sebesar 1,98525. "Karena 0,000 lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  benar dan  $H_0$  salah."
3. Nilai t-tabel pada putaran awal uji-t adalah 1,98525, sedangkan nilai t-hitung adalah 5,480, sehingga dapat disimpulkan bahwa " $X_3$  memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). "Kita dapat menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 (0,000). "Hipotesis nol tidak didukung oleh bukti."

4. Perbandingan variabel lingkungan kerja (X4) dengan kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai t uji-t parsial sebesar 4,973, yang melampaui nilai t tabel sebesar 1,98525. Mengingat 0,000 kurang dari 0,05, kita dapat menerima "Ha dan menolak Ho, hipotesis nol."
5. Dengan menggunakan "variabel-variabel" seperti pelatihan kerja (X1), motivasi (X2), konversi (X3), dan lingkungan kerja (X4), uji F simultan menghasilkan nilai 36,353. Tingkat signifikansi pada Tabel 2.31 dan nilai batas 0,05 keduanya terlampaui oleh tingkat signifikansi kami, yaitu 0,000. "Motivasi intrinsik, lingkungan kerja, instruksi kerja, dan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja saling terkait dan memengaruhi satu sama lain."

### Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *"Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing."
- Dewi, & Karunia, L. D. (2023). *"Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Discovery & Vision Tours Bali."*
- Fau, S. H. (2021). "Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 61–72."
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316–325."
- Kusnawan, A., & Darmayanti, L. (2022). "Analisis pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan etika yang baik terhadap pengembangan karier dan upah karyawan pada PT Sumber Rezeki Fresh. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 893–901. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/1657>"
- Kusnawan, A., & Miccho, F. (2024). "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Relazindo Usaha Bersama. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 1–7. <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i4.3784>"
- Meidita, A. (2019). "Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>"
- Naomi Novitasari Pane, & Andy Andy. (2024). "Pengaruh Pengalaman Pelanggan, Kualitas Pelayanan, dan Fasilitas Terhadap Loyalitas Pelanggan Kafe Kopi Ogut Tangerang. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(3), 137–146. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v2i3.2233>"
- Satrianto, H., Pujiarti, & Angreni, T. (2019). "The Effect of Work Environment and Motivation on Job Satisfaction. *ECo-Fin*, 1(3), 150–155."
- Siti Normi. (2018). *"Dasar-Dasar Manajemen. EXPERT*. <https://books.google.co.id/books?id=eITZzweACAAJ>"
- Sudiantini, D., Fitri Andini, D., Syifa Khaerunisa, D., Listyanto Putra, D., & Putri Armayani, D. (2023). "Analisa Mengenai Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *Sibatik Journal : Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, II(6), 1673-1682. doi:<https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i6.886>"
- Sugiyono, P. (2019). "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (D. Sutopo. S. Pd, MT, Ir. Bandung: Alfabeta."