

PELATIHAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PAMAPERSADA NUSANTARA SITE BERAU KALIMANTAN TIMUR

Iswanto¹, Theresia Pradiani², Fathorrahman³

^{1, 2, 3} Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Indonesia

¹iswantoms@gmail.com, ²theresia.pradiani@asia.ac.id, ³faturrahman@asia.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan usaha. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Responden penelitian adalah mekanik pada PT Pamapersada Nusantara (PAMA), sebuah Perusahaan Kontraktor Pertambangan batubara yang salah satu lokasi kerjanya di Site Berau Kalimantan Timur. Penelitian menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah 115 responden. Data dianalisis dengan metode regresi linier berganda dengan program SPSS-27. Performance site dengan kinerja rendah dibandingkan dengan performance site lain selama tahun 2023, terutama pada Plant Departemen. Hal inilah yang menjadi dasar dan perhatian mengapa dilakukan penelitian pada plant departemen. Hasil analisis menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap pencapaian Kinerja, diikuti oleh Motivasi dan Lingkungan Kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya memperhatikan faktor pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan pencapaian kinerja pada perusahaan tambang batu bara seperti PT Pamapersada Nusantara ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Lingkungan, Pencapaian Kinerja Karyawan PT Pamapersada Nusantara, Site Berau, Kalimantan Selatan

Abstract

Competent human resources with good performance can support business success. The method used is quantitative research with a questionnaire as the data collection instrument. The research respondents are mechanics at PT Pamapersada Nusantara (PAMA), a coal mining contractor company with one of its work locations at the Berau Site, East Kalimantan. The study employs a saturated sample method with a total of 115 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression methods with the SPSS-27 program. The site performance with lower performance compared to other sites during 2023, particularly in the Plant Department, is the basis and focus for conducting this research in the plant department. The analysis results show that training has a significant positive influence on performance achievement, followed by motivation and the work environment. These findings emphasize the importance of considering factors such as training, motivation, and the work environment in improving performance achievement in coal mining companies like PT Pamapersada Nusantara.

Keywords: Training, Motivation, Work Environment, Employee Performance Achievement, PT Pamapersada Nusantara, Site Berau, South Kalimantan



© Author(s) 2025

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan usaha.¹ Manajemen Sumber Daya Manusia MSDM sebagai sistem untuk melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.^{2,3}

Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu.^{4,5,6} Menurut McClelland ada 3 kebutuhan inti seseorang, yakni kebutuhan untuk mencapai sesuatu, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan terhadap afiliasi.

Menurut Nitisemito, lingkungan kerja terdiri atas beberapa indikator, yaitu: 1) Suasana kerja. 2) Tersedianya fasilitas untuk pegawai. 3) Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.⁷

Data performance atau kinerja Plant departemen, menjadi site dengan kinerja terendah. Performance kinerja ada 3 kategori yang belum tercapai. Dengan adanya data tersebut perlu dilakukan penelitian, mengapa performance berada di tiga besar bawah.

Kinerja pencapaian redo/pekerjaan berulang plant departemen selama 3 bulan terakhir melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan, yakni tercapai 15% dari target 3%.

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam penelitian ini terkandung mengenai pengertian pelatihan kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan, serta sub-sub dan indikator dari tiap-tiap variabel yang akan di jelaskan secara detail berdasar pada referensi para ahli dan peneliti sebelumnya

¹ M. Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018).

² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi 1, Cetakan 3 (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006).

³ M.S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018).

⁴ Nining Yuningsih dkk., "Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai," *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 23, no. 3 (31 Desember 2021), <https://doi.org/10.33370/jpw.v23i3.679>.

⁵ Khasbulloh Huda dan Rachmad Sholeh, "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto," *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia* 2, no. 3 (1 Juni 2019), <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i3.97>.

⁶ Dwi Nanda Suci Rahayu dan Asmara Indahingwati, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Starfood Internasional," *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)* 8, no. 4 (2019).

⁷ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia (Manajer Sumber Daya Manusia)*, Edisi ke-5, Cetakan ke-14 (Ghalia: Ghalia, 2016), h. 2728.

Pelatihan Kerja

Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh perusahaan.^{8,9,10} Indikator dalam Program Pelatihan dikembangkan oleh Donald L. Kirkpatrick pada tahun 1959. Model Kirkpatrick menggunakan empat level sebagai bahan evaluasi pelatihan, yaitu Reaction (Reaksi), Learning (Pembelajaran), Behavior (Tingkah laku), dan Results (Hasil).

Motivasi Kerja

Menurut McClelland, kebutuhan untuk berprestasi (needs for achievement), yaitu dorongan untuk unggul dan berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, mau bergulat untuk sukses, Kebutuhan untuk berkuasa (needs for power), yaitu dorongan motivasi yang digerakan oleh kebutuhan untuk kekuasaan, dorongan untuk mencapai otoritas dan pengaruh terhadap orang lain, Kebutuhan untuk berafiliasi (needs for affiliation), yaitu dorongan motivasi akan afiliasi, hasrat untuk memiliki hubungan antar pribadi yang baik dan karib.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito indikator lingkungan kerja adalah : 1) Suasana kerja, 2) hubungan dengan rekan kerja, 3) Hubungan bawahan dengan pimpinan, 4) tersedianya Fasilitas kerja.¹¹

Kinerja

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹²

⁸ Titin Maidarti dkk., "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor," *Derivatif: Jurnal Manajemen* 16, no. 1 (26 April 2022), <https://doi.org/10.24127/jm.v16i1.799>.

⁹ Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (19 Oktober 2019), <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>.

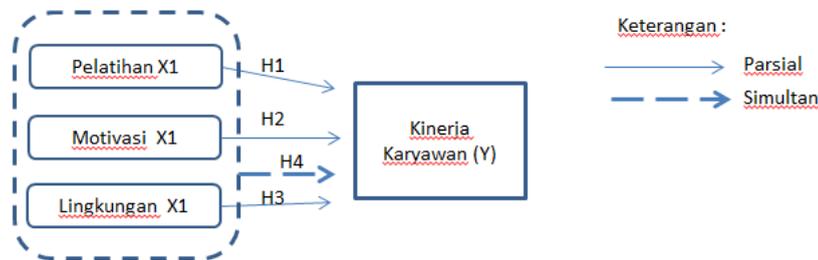
¹⁰ Anna Rimba, Fathorrahman, dan Theresia Pradiani, "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pemasaran (Konsultan Pendidikan) PT. Mentari Indonesia Jakarta," *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen* 1, no. 2 (29 November 2023), <https://doi.org/10.32815/jiram.v1i2.30>.

¹¹ Nitisemito, *Manajemen Personalia (Manajer Sumber Daya Manusia)*.

¹² A.A.P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), h. 67.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka pemikiran ini menggambarkan pengaruh tiga variabel independen yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel *dependent*. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa menyakinkan adalah alur-alur pemikiran yang logis dalam membangun suatu kerangka berpikir yang membuahkan kesimpulan berupa hipotesis. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai arah penelitian maka konsep pemikiran disusun dengan pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen (X1, X2, X3) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) pada tabel berikut:



Berdasarkan rumusan permasalahan, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Hipotesis 1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT PAMA site Berau Kaltim.
- 2) Hipotesis 2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PAMA site Berau Kaltim.
- 3) Hipotesis 3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PAMA site Berau Kaltim.
- 4) Hipotesis 4. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PAMA site Berau Kaltim.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan suatu populasi atau sampel tertentu sebagai objek penelitian, menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data, dan analisis data yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹³

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Plant Departemen PT Pamapersada Nusantara site Berau Kalimantan Timur. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih 1 bulan (pada bulan April 2024).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono mengemukakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁴ Populasi penelitian ini adalah pada Plant Departemen PT Pamapersada Nusantara site Berau Kalimantan Timur, dan pemilihan responden akan fokus dan konsen kepada para Mekanik, Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah dengan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Metode Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini karyawan pada divisi Plant berjumlah 115 responden, khususnya tenaga teknisi yang disebut mekanik.

Definisi Operasional Variabel

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁵

Variabel Pelatihan kerja (X1)

Pelatihan adalah suatu proses sistematis yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk mengubah perilaku, meningkatkan kompetensi, membangun kapabilitas dan kapasitas karyawan untuk mencapai tujuan pada Plant Departemen PT Pamapersada Nusantara site Berau Kaltim. Variabel pelatihan kerja yang diukur adalah Model Kirkpatrick menggunakan empat level sebagai bahan evaluasi pelatihan yaitu : Reaction (Reaksi), Learning (Pembelajaran), Behavior (Tingkah laku), Results (Hasil).

¹⁴ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), h. 65.

¹⁵ Sugiyono, h. 68.

Variabel Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah tanggapan responden mengenai evaluasi individu karyawan PT Pamapersada Nusantara, terkait motif terutama dalam bekerja ataupun melakukan aktivitas. Variabel motivasi kerja yang di ukur 1) Adanya kebutuhan akan berprestasi (*needs for achievement*), 2) Adanya kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*). 5). Adanya kebutuhan untuk berafiliasi (*needs for affiliation*).

Variabel Lingkungan kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah tanggapan responden yang ada dilingkungan para karyawan yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas di PT. Pamapersada usantara site Berau Kaltim.. Variabel lingkungan kerja yang di ukur yaitu: 1). Suasana kerja 2). Hubungan dengan rekan kerja 3). Hubungan bawahan dengan pimpinan.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah tanggapan responden mengenai hasil pekerjaan karyawan PT. PAMA yang telah di lakukan dengan serangkaian aktivitasnya. Variabel kinerja yang di ukur yaitu: 1). Kualitas Kerja 2). Kuantitas 3). Pelaksanaan Tugas 4). Tanggung jawab. Karyawan PT. PAMA adalah karyawan yang aktif bekerja sebagai Mekanik dijadikan populasi dan sampel.

Teknik Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yang dimana teknik ini banyak digunakan pada penelitian yang datanya dapat diukur atau dinumerikkan. Data tersebut juga dapat diolah dengan teknik statistik dan komputasi. Teknik analisis data ini menghasilkan data yang lebih objektif.

Uji Kualitas Data

Untuk melakukan uji kualitas data atas primer ini, maka peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas Kuesioner

Untuk mengetahui kelayakan butir- butir dalam daftar pertanyaan, mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Pengujian

Iswanto, Theresia Pradiani, Fathorrahman: Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Pamapersada Nusantara Site Berau Kalimantan Timur

menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05, dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka indikator tersebut dikatakan valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$).¹⁶

Uji Reliabilitas Kuesioner

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur benar-benar bebas dari kesalahan sehingga hasilnya konsisten meskipun diuji berkali-kali.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik dilakukan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji Auto korelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono, analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Uji Hipotesis

Uji Statistik t (Uji Parsial)

Besarnya nilai t hitung ini yang menentukan signifikan tidaknya variabel X dalam mempengaruhi variabel Y . Cara menentukan signifikan tidaknya nilai t tersebut adalah melalui perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari upaya perbandingan dapat diketahui bahwa, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka signifikan dan jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak signifikan.

Uji Statistik F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel *dependent*/terkait.¹⁷ Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol. Apabila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain menerima hipotesis alternatif, yang

¹⁶ Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS" (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), h. 52.

¹⁷ Ghozali, h. 98.

menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel *dependent*.

HASIL DAN PEMBAHASANAN

Hasil Analisis Data

Jumlah data 115 responden karyawan mekanik Wheel Section PT Pamapersada Nusantara site Berau, melalui link google forms. Berdasarkan data diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 100% persen atau 115 orang. Usia reponden terbanyak usia 21-30 tahun dengan jumlah 93 orang atau 81%, kurang dari 20 tahun 15 orang atau 13%, usia 31-40 tahun 7 orang atau 6%. Responden dari penelitian ini didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun. Jumlah terbanyak didominasi oleh mekanik dengan lama bekerja kurang dari 2 tahun, hal ini terjadi karena terjadi peningkatan jumlah produksi yang cukup besar, sehingga secara bersamaan melakukan perekrutan mekanik yang cukup besar juga. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas mekanik lulusan SMK/ sederajat sebanyak 99,1 persen atau 114 orang, tingkat pendidikan D3 sebanyak 0,9 persen atau 1 orang, tingkat pendidikan S1 sebanyak 0 persen atau 0 orang. Maka, dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan SMK (Sederajat).

Hasil Uji Kualitas Data.

Uji kualitas suatu data yang diperoleh dari instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui pengujian uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk menguji seberapa baik suatu instrumen mengukur dengan tepat suatu konsep studi yang dimaksudkan untuk diukur. Uji reliabilitas dengan melihat koefisien Cronbach Alpha. Nilai reliabilitas dilihat dari cronbach alpha masing masing instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk menguji seberapa baik suatu instrumen mengukur dengan tepat suatu konsep studi yang dimaksudkan untuk diukur (Jika r hitung $< r$ tabel tidak valid, jika r hitung $> r$ tabel valid).

1. Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1) dapat dijelaskan bahwa keseluruhan item pertanyaan pada variabel Pelatihan (X1) memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel dan nilai sig yang dihasilkan di bawah 0.05 (5%) atau negatif. Hal ini berarti item pernyataan yang digunakan dalam variabel pelatihan (X1) dalam penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2) di atas bahwa setiap pertanyaan pada variabel motivasi kerja menunjukkan hasil valid karena r hitung $>$ dari r tabel. Tidak ada kuesioner yang dinyatakan negative (tidak valid) karena r -hitung $>$ 0,183).

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3) di atas bahwa setiap pertanyaan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil valid karena r hitung $>$ dari r tabel. Tidak ada kuesioner yang dinyatakan negative (tidak valid) karena r -hitung $>$ 0,183).

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) di atas bahwa setiap pertanyaan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil valid karena r hitung $>$ dari r tabel. Tidak ada kuesioner yang dinyatakan negative (tidak valid) karena r -hitung $>$ 0,183).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama terhadap butir pertanyaan. Jika nilai Alpha $>$ 0,70 reliabel (FX Pudjo Wibowo:120). Hasil uji Reliabilitas Pelatihan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel Summary hasil uji Reliabilitas

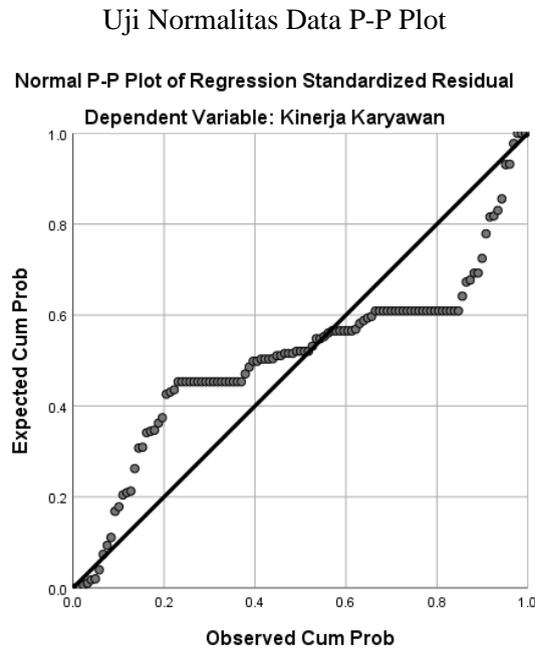
Variable	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,984	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0,980	Reliable
Lingkungan Kerja (X3)	0,978	Reliable
Kinerja (Y)	0,979	Reliable

Berdasarkan tabel di atas reliabilitas pada nilai masing masing variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja, masing-masing memiliki nilai Cronbach melebihi 0,70 yang berarti bahwa setiap pertanyaan reliabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila pertanyaan diajukan secara berulang hasilnya akan konsisten.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik.

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini merupakan syarat mutlak untuk ketahap uji analisis regresi linear berganda. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini diantaranya Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heterokedasitas dan Uji Auto Korelasi.

a. Uji Normalitas Data P-P Plot.



Untuk uji normalitas perhatikan gambar histogram dan *normal probability plot*. Kedua hal ini menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas, atau residu dari model dapat dianggap terdistribusi secara normal.

Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Pelatihan X1	Motivasi X2	Lingkungan X3	Kinerja Y
N		115	115	115	115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	106.46	47.24	30.5	39.05
	Std. Deviation	12.409	6.024	4.227	4.536
Most Extreme Differences	Absolute	0.253	0.272	0.283	0.306
	Positive	0.253	0.272	0.283	0.306
	Negative	-0.161	-0.192	-0.208	-0.201
Test Statistic		0.253	0.272	0.283	0.306
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

c Lilliefors Significance Correction.

Berdasar hasil analisa tabel Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diatas diperoleh nilai sig, untuk pelatihan X1 test statistic sig sebesar 0.253, motivasi X2 diperoleh nilai sig test statistic sebesar 0.272, lingkungan kerja diperoleh nilai test statistic sig 0.283 dan kinerja X3 memperoleh nilai test statistic sig sebesar 0,306. Dari data diatas dengan

probabilitas $> 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi

b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

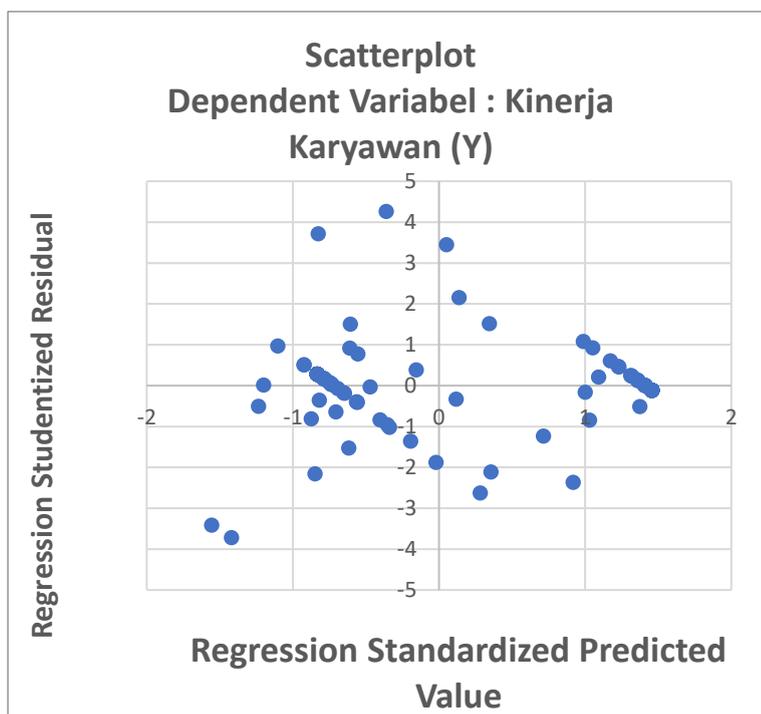
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan X1	.175	5.707
	Motivasi X2	.149	6.715
	Lingkungan X3	.180	5.560

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Dari tabel diatas tidak terjadi gejala multikolinieritas pada model regresi karena semua nilai koefisien Tolerance variabel bebas (X1,X2,X3) $> 0,100$ dan semua nilai koefisien VIF variabel bebas (X1,X2,X3) $< 10,00$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot Diagram



Data menunjukkan bahwa titik titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu. Hal ini berarti data tersebar diatas dan dibawah angka 0, sehingga model ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Auto Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.930 ^a	0.865	0.862	1.686	1.889
a. Predictors: (Constant), Lingkungan X3, Pelatihan X1, Motivasi X2					
b. Dependent Variable: Kinerja Y					

Hasil uji pada tabel diatas model summary, bagian pengujian autokoreasi (Durbin-Watson) sebesar 1,889, terletak diantara -2 sampai 2. Hal ini dapat disimpulkan model regresi diatas tidak terdapat masalah autokorelasi.

e. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.865	.862	1.686
a. Predictors: (Constant), Lingkungan X3, Pelatihan X1, Motivasi X2				
b. Dependent Variable: Kinerja Y				

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh koefisien korelasi (R) dengan nilai 0,930 dengan interval koefisien 0,93 yang artinya hubungan variabel independent terhadap dependen sangat kuat. Sedangkan nilai koefisien regresi (R-square) sebesar 0,865 sehingga dapat dinyatakan bahwa sekitar 86,5% dari total keseluruhan variabel independen mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya 13,5% dipengaruhi oleh variabel independen yang lain, selain pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.492	1.371		2.547	.012
	Pelatihan X1	.190	.030	.521	6.264	.000
	Motivasi X2	.211	.068	.280	3.102	.002
	Lingkungan X3	.175	.088	.163	1.985	.050

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Hasil uji regresi linear berganda pada tabel di atas, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 3,492, artinya variabel kinerja karyawan telah memiliki nilai sebesar 3,492 ketika variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja masih bernilai konstan. Kemudian ketika variabel pelatihan kerja meningkat satu poin akan membawa perubahan pada peningkatan variabel kinerja karyawan sebesar nilai koefisien regresi (b_1) yaitu 0,190 poin. Ketika variabel motivasi kerja meningkat satu poin akan membawa perubahan peningkatan variabel kinerja karyawan sebesar nilai koefisien regresi (b_2) yaitu 0,211 poin. Ketika variabel lingkungan kerja meningkat satu poin akan membawa perubahan peningkatan variabel kinerja karyawan sebesar nilai koefisien regresi (b_3) yaitu 0,175 poin. Selengkapnya dapat dijelaskan dalam persamaan berikut. $Y = a$ (konstanta) + $b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$ $Y = 3,492 + 0,190 X_1 + 0,211 X_2 + 0,175 X_3 + e$

Tabel Descriptive Statistics

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Y	39.05	4.536	115
Pelatihan X1	106.46	12.409	115
Motivasi X2	47.24	6.024	115
Lingkungan X3	30.50	4.227	115

Rata-rata Mean Kinerja karyawan dengan jumlah data 115 adalah 39,05 dengan standard deviasi sebesar 4.536. Rata-rata mean Pelatihan dengan jumlah data 115 adalah 106.46 dengan standard deviasi sebesar 12.409. Rata-rata mean Motivasi dengan jumlah data 115 adalah 47.24 dengan standard deviasi sebesar 6.024. Rata-rata mean Lingkungan dengan jumlah data 115 adalah 30.50 dengan standard deviasi sebesar 4.227.

Tabel Correlations

	Kinerja Y	Pelatihan X1	Motivasi X2	Lingkungan X3
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan Y	1.000	.913	.890
	Pelatihan X1	.913	1.000	.893
	Motivasi X2	.890	.893	1.000
	Lingkungan X3	.865	.870	.890
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan Y	.	.000	.000
	Pelatihan X1	.000	.	.000
	Motivasi X2	.000	.000	.
	Lingkungan X3	.000	.000	.000
N	Kinerja Karyawan Y	115	115	115
	Pelatihan X1	115	115	115
	Motivasi X2	115	115	115
	Lingkungan X3	115	115	115

Besar hubungan antara Kinerja Karyawan dengan Pelatihan yang dihitung dengan koefisien korelasi sebesar .913, hubungan variabel kinerja karyawan dengan motivasi sebesar .890, hubungan variabel kinerja karyawan dengan lingkungan sebesar .865. Secara teoritis korelasi antara Kinerja Karyawan dengan pelatihan, motivasi dan lingkungan lebih besar maka pelatihan, motivasi dan lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Tingkat signifikansi koefisien korelasi dari output diukur dengan tingkat probabilitas menghasilkan angka sebesar .0,000 dibawah 0,05 maka korelasi antara pelatihan, motivasi dan lingkungan dengan Kinerja Karyawan sangat nyata.

Pengujian Hipotesis Uji F (Signifikansi Simultan Statistics)

Tabel Tabel Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2030.148	3	676.716	238.055	.000 ^b
	Residual	315.539	111	2.843		
	Total	2345.687	114			
a. Dependent Variable: Kinerja Y						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan X3, Pelatihan X1, Motivasi X2						

Hasil pegujian F hitung sebesar 238.055 jauh lebih besar dari R Tabel sebesar 2,70 dengan tingkat signifikansi 0,000 oleh karena nilai Sig $\alpha > 0,05$ dan H hitung $> F$ tabel, maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya Pelatihan kerja X1, Motivasi kerja X2, Lingkungan kerja X3, secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Y.

Pengujian Hipotesis (Uji T):

Pengujian hipotesis parsial dalam analisis regresi bertujuan untuk menguji signifikansi dari masing-masing koefisien regresi. Ini dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen tertentu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menguji hubungan antara masing masing variabel dependen (bebas) pelatihan X1, motivasi X2 dan lingkungan X3 terhadap variabel independent (variabel terikat) Y (Kinerja Karyawan) secara parsial/ sendiri.

Coefficients

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	3.492	1.371		2.547	.012	
	Pelatihan X1	.190	.030	.521	6.264	.000	.175
	Motivasi X2	.211	.068	.280	3.102	.002	.149
	Lingkungan X3	.175	.088	.163	1.985	.050	.180

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Persamaan garis regresi dapat diperoleh dari kolom Unstandardized coefficient (B). Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah :

$Y = 3.492 + X1 \ 0.190 + X2 \ 0,211 + X3 \ 0,175$. Konstanta sebesar 3,492 menunjukkan bahwa apabila Peatihan X1, Motivasi X2, Lingkungan Kerja X3 dianggap tetap, akan tetapi dipengaruhi oleh variabel di luar model, maka diperkirakan Kinerja Karyawan Y akan naik sebesar 3.492. Koefisien regresi Pelatihan X1 sebesar 0.190 artinya pelatihan meningkat satu satuan, maka pelatihan akan mengalami kenaikan sebesar 0,190 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Koefisien regresi Motivasi X2 sebesar 0,211 artinya pelatihan meningkat satu satuan, maka pelatihan akan mengalami kenaikan sebesar 0,211 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Koefisien regresi Motivasi X3 sebesar 0,175 artinya pelatihan meningkat satu satuan, maka pelatihan akan mengalami kenaikan sebesar 0,175 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

1. Pelatihan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Setiap peningkatan satu unit dalam Pelatihan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.190 unit, dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Motivasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Setiap peningkatan satu unit dalam Motivasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.211 unit, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Lingkungan (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Setiap peningkatan satu unit dalam Lingkungan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.175 unit, dengan asumsi variabel lain konstan.

Jadi kesimpulan secara keseluruhan Pelatihan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) bahwa : Semua variabel independen, yaitu Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan (X3), memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pelatihan memiliki pengaruh terbesar, diikuti oleh Motivasi, dan kemudian Lingkungan. Dengan demikian, peningkatan dalam pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial masing-masing akan meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Plant Departemen PT Pamapersada Nusantara Site Berau Kalimantan Timur. dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pamapersada Nusantara site Berau, hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin intensif karyawan pelatihan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pamapersada Nusantara site Berau, hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pamapersada Nusantara site Berau, dari hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik dar lingkungan kerja yang layak maka semakin tinggi kinerja karyawan.
4. Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pamapersada Nusantara site Berau, dari hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan maka, semakin tinggi kinerja karyawan.

Iswanto, Theresia Pradiani, Fathorrahman: Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Pamapersada Nusantara Site Berau Kalimantan Timur

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Ghozali, Imam. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.” Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Hasibuan, M.S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Huda, Khasbulloh, dan Rachmad Sholeh. “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto.” *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia* 2, no. 3 (1 Juni 2019). <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i3.97>.
- Maidarti, Titin, Muthia Azizah, Edi Wibowo, dan Inti Nuswandari. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor.” *Derivatif: Jurnal Manajemen* 16, no. 1 (26 April 2022). <https://doi.org/10.24127/jm.v16i1.799>.
- Mangkunegara, A.A.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Marjaya, Indra, dan Fajar Pasaribu. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (19 Oktober 2019). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalial (Manajer Sumber Daya Manusia)*. Edisi ke-5, Cetakan ke-14. Ghalia: Ghalia, 2016.
- Rahayu, Dwi Nanda Suci, dan Asmara Indahingwati. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Starfood Internasional.” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)* 8, no. 4 (2019).
- Rimba, Anna, Fathorrahman, dan Theresia Pradiani. “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pemasaran (Konsultan Pendidikan) PT. Mentari Indonesia Jakarta.” *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen* 1, no. 2 (29 November 2023). <https://doi.org/10.32815/jiram.v1i2.30>.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi 1, Cetakan 3. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- . *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Yuningsih, Nining, Adi Maryadi, Adibah Yahya, dan Nitis Sekar Kinanthi. “Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai.” *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 23, no. 3 (31 Desember 2021). <https://doi.org/10.33370/jpw.v23i3.679>.