

Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian gudang Pt. Mentari Indonesia Jakarta

Lorensius Leni Waskito*

Institute Asia, Malang

Tin Agustina K

Institut Asia, Malang

Moh. Bukhori

Institut Asia, Malang

* *r3npunk@gmail.com*

Abstrak

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangatlah penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Perhatian terhadap SDM memberikan dampak dalam kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat dicapai dengan melalui berbagai cara diantaranya memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang baik, memperhatikan motivasi kerja karyawan yang mampu mendorong seseorang untuk dapat melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin dan ingin mendapatkan hasil yang maksimal serta memberikan kompensasi yang sesuai bagi pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau individu pada variabel pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Mentari Indonesia di Jakarta. Metode pengambilan sampel penelitian dengan teknik sampling jenuh pada seluruh 50 karyawan bagian gudang PT. Mentari Indonesia. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis parsial menggunakan uji t dengan bantuan program SPSS 25. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gudang PT. Mentari Indonesia.

Kata kunci: kinerja, pelatihan, lingkungan kerja, motivasi, kompensasi

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan atau organisasi, Menurut Desseler, (2015) dalam (Rohman & Hidayah, 2022) manajemen sumber daya manusia merupakan metode untuk memperoleh, menilai, melatih dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan. saat ini perusahaan mendapat tantangan yang harus di hadapi baik pada masa pandemi Covid-19 atau pasca pandemi Covid-19 dan masa masa mendatang. Perusahaan harus bisa mempersiapkan Sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif, mempunyai kreatifitas yang tinggi juga mampu bersaing Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif menuntut suatu perusahaan untuk mampu bersaing baik dalam aspek produktifitas dalam memacu semangat kinerja karyawanannya, juga dalam kemampuan dalam memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pelanggan, agar perusahaan dapat tetap bertahan.

Kinerja karyawan bisa dilihat dari hasil kinerja yang baik, sesuai dengan target dan tentunya menghasilkan prestasi kerja yang dihasilkan. Menurut (Prabu Mangkunegara, 2005) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan oleh perusahaan Dalam upaya menciptakan kinerja yang baik perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawannya, apabila semua karyawan tersebut terpenuhi, maka akan timbul semangat yang membangkitkan karyawan untuk bekerja,(Lubis, 2015) dalam (Huda & Sholeh, 2019). Kinerja karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia didalam proses penerimaan barang, perawatan barang, penyiapan barang sampai pengiriman masih ditemukan beberapa masalah yang terjadi, seperti pengecekan barang datang yang tidak teliti, pengelolaan barang yang kurang teliti dalam penempatan rak sehingga terjadi kehilangan buku, bagian penyiapan yang kurang teliti sehingga terjadinya kesalahan penyiapan barang yang berimbas dalam salah pengiriman. Sehingga membuat kecewa pelanggan dan jika pengiriman barang luar kota akan berimbas pada penambahan biaya pengiriman.

PT. Mentari Indonesia dalam pengembangan dan peningkatan *skill* Sumberdaya manusia ada beberapa pelatihan termasuk untuk karyawan gudang dari mulai masuk kerja sampai 1 (satu) tahun akan di pantau dalam kinerja dan peningkatannya.selain itu juga adanya training pengenalan perusahaan,budaya perusahaan visi misi yang berisi tentang karakter karakter budaya Mentari Indonesia yaitu berani mau sanggup, cepat, cakep, cerdas, *alive* dan karakter baik.visi misi ini harus di hidupi dan dijalankan oleh semua elemen Sumber Daya Manusia di PT. Mentari Indonesia. Pengenalan budaya perusahaan dan pelatihan-pelatihan motivasi belum mencakup tentang pelatihan kerja dalam ruang lingkup kinerja gudang, dalam satu sampai dua tahun belum diadakan pelatihan ulang tentang kinerja karyawan gudang terutama bagi karyawan yang sudah lama bekerja. Karyawan tidak ada inovasi baru dalam proses kinerja karyawan gudang. Pelatihan yang kurang memadai untuk karyawan Gudang PT. Mentari Indonesia dibagian karyawan gudang ini di sinyalir memicu penurunan kinerja.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari Mardiana (2005) dalam (Vrisnainila Noer et al., 2020) lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pekerja untuk bekerja optimal, karena memberikan dampak positif dalam bekerja diantaranya terciptanya prestasi prestasi kerja dan memunculkan kreatifitas sehingga tercipta gagasan gagasan baru untuk peningkatan kinerja karyawan.Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan, Jika karyawan

Lorensius Leni Waskito, Tin Agustina K, Moh. Bukhori

menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan nyaman di tempat kerjanya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif sehingga prestasi kerja karyawan akan tinggi, Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja yang terbentuk antara atasan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Mardiana, 2005) dalam (Nabawi, 2020). Gudang PT. Mentari Indonesia belum memiliki standard pergudangan moderen karena bangunan fisik Gudang berdiri dilingkungan bukan pergudangan, kondisi ini sering menimbulkan masalah masalah dengan lingkungan contoh disaat barang datang dalam jumlah banyak menimbulkan kebisingan dan mengganggu jalan, sehingga terjadi komplain dari warga. Selain dari permasalahan lahan kedatangan barang yang kurang luas sehingga mempengaruhi proses pengecekan menjadi lama, Hal ini mengakibatkan karyawan banyak melakukan kesalahan karena tidak teliti dan tidak nyaman dan mengurangi konsentrasi dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik karyawan Gudang PT. Mentari Indonesia sangat mendukung dalam kinerja karyawannya, karena didukung penuh oleh manajemen PT. Mentari Indonesia yang selalu meyakini kekuatan SDM yang sesuai dengan visi dan misi dan budaya perusahaan.

Motivasi kerja yang tinggi, akan menjadi dorongan tersendiri bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat. sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah membuat karyawana tidak bersemangat, mudah menyerah dan akan berpengaruh didalam kinerja karyawan tersebut. Menurut (Hasibuan, 2010) dalam (Purnamasari et al., 2019) motivasi merupakan hal penting karena mampu menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar memiliki kemauan untuk bekerja keras dalam mencapai hasil yang optimal. Selain melalui motivasi kerja, kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi. Kompensasi karyawan adalah segala bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan karyawan (Dessler G., 2009). kompensasi adalah tujuan utama sebagian karyawan bekerja didalam perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun pemilik perusahaan, karena dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya menjadi sumber penghasilan dalam rangka mencukupi kebutuhan hidup karyawan dan keluarga. kebijakan kompensasi akan memberikan manfaat maksimal bagi perusahaan yaitu atas pemanfaatan tenaga dari sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai rencana dan target perusahaan. Pada sisi yang lain sistem kepegawaian biasanya akan banyak berhubungan dengan jumlah kompensasi yang akan diberikan.

Program kompensasi PT. Mentari Indonesia melalui pemberian gaji pokok yang kompetitif, di atas rata-rata nilai industri sejenis, pemberian komisi dan bonus, tunjangan dan sarana bekerja berupa lingkungan kerja yang nyaman dan saling mendukung, dengan tujuan akhir dapat membawa dampak bagi peningkatan produktivitas kerja tim, tetapi hal ini belum membawa hasil pertumbuhan sesuai yang diharapkan. Program kompensasi yang diberikan belumlah memberi dampak signifikan terhadap kinerja karyawan Gudang terutama dalam dua atau tiga tahun kebelakang, Asumsi awal kondisi ini selain dipengaruhi oleh faktor pandemi juga dipengaruhi oleh faktor pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi sehingga peneliti ingin mencoba menggali lebih dalam dari permasalahan yang ada dan ingin mengkaji lebih dalam pengaruh dari keempat faktor ini terhadap kinerja karyawan.

Terdapat gap hasil penelitian yang dilakukan dari Saleleng, Soegoto, (2015) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, namun bertolak belakang dengan hasil dari penelitian Andayani dan Hirawati Tahun 2021(Andayani &

Hirawati, 2021) yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Telenggen, saerang dan Lengkong (Telenggen et al., 2019) juga memperlihatkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2019) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Guruh (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Finansia Multi Finance Cabang Kedoya, namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Abhirama dan Prijati (2022) yang memperoleh hasil penelitian bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Pramono, Safitri dan Purwanto (Pramono,et al 2021) menemukan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarman dan Anas (2020) yang menemukan bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari pemaparan latar belakang dan adanya gab riset yang menemukan hasil belum konsisten maka peneliti berfokus pada karyawan bagian gudang PT. Mentari Indonesia sebagai subjek penelitian, untuk melihat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan juga kompensasi apakah punya pengaruh terhadap kinerja karyawan. dan harapannya bisa digunakan sebagai referensi Manager HRD sebagai evaluasi bagi perusahaan untuk memperbaiki dalam pengelolaan manajemen SDM perusahaan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan gudang di PT. Mentari Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan gudang di PT. Mentari Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan gudang di PT Mentari Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan gudang di PT. Mentari Indonesia.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses sistematis yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk mengubah perilaku, meningkatkan kompetensi, membangun kapabilitas dan kapasitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan kerja dapat diartikan sebagai suatu proses dimana karyawan mendapatkan kapabilitas untuk membantu organisasi mencapai tujuannya (Busro, 2018) Indikator pelatihan menurut (Mangkunegara, 2011) dapat dijabarkan sebagai berikut: 1. Jenis Pelatihan 2. Tujuan Pelatihan, 3. Materi Pelatihan, 4. Metode yang digunakan, 5. Kualifikasi pelatih, 6. Waktu

Lingkungan Kerja

lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti & Pd, 2001)

Indikator Lingkungan Kerja Menurut (Sedarmayanti & Pd, 2001) indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut: 1. Cahaya Matahari 2. Penerangan lampu, 3. Sirkulasi udara, 4. Suhu udara, 5. Kebisingan, 6. Warna dinding, 7. Luas ruang kerja, 8. Hubungan karyawan, 9. Keamanan di tempat kerja, 10. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Motivasi

Menurut Listianto dan Setiaji dalam (Tambak, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga menurut (Muhammad Guruh, 2019) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator Motivasi Kerja McClelland (Busro, 2018) yaitu: 1. Adanya kebutuhan akan berprestasi (*needs for achievement*), 2. adanya kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*), 3. Adanya kebutuhan untuk berafiliasi (*needs for affiliation*).

Kompensasi

Pengertian Kompensasi Menurut menurut (Werther Jr & Davis, 1981) mendefinisikan “kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Dapat diartikan bahwa kompensasi adalah balas jasa dari perusahaan atas apa yang telah dikerjakan. Indikator Kompensasi Simamora (Simamora, 2004) sebagai berikut: 1. Upah dan gaji, 2. Insentif Tambahan, 3. Tunjangan

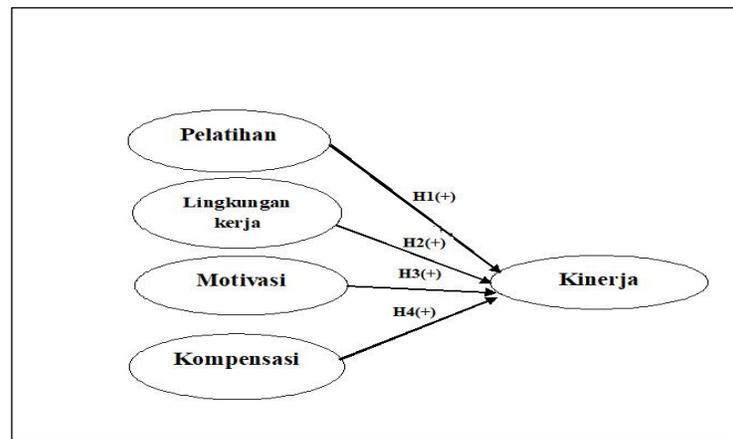
Kinerja

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

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

Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep disusun dengan variabel pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi sebagai variabel independen (X1, X2, X3, X4) sedangkan Kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), seperti tertuang pada gambar 1 beserta penjelasan hipotesis penelitian yakni:



Gambar 1 kerangka konsep penelitian (Referensi: Hasil Output SPSS)

Hipotesis

H1. Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gudang di PT Mentari Indonesia Jakarta

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta

H3: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta

H4: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta

Metode Penelitian

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 (Sugiyono, 2013) Metode penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data berkaitan dengan pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan gudang pada PT. Mentari Indonesia, Jakarta.

Lorensius Leni Waskito, Tin Agustina K, Moh. Bukhori

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian yang disebarkan kepada karyawan khusus bagian gudang sebagai obyek penelitian.

Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda menggunakan software SPSS (Statistical Package for Social Science) dengan formulasi persamaan sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 \dots + b_nX_n, \text{ Dimana :}$$

Y = variable terikat / variable dependent

α = konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = nilai koefisien pada X_1, X_2, X_3 dan X_4

e = standar error

Menurut (Sanusi 2011:115) dalam (Huda & Sholeh, 2019); Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan 1) Analisis Deskriptif, analisis digunakan untuk menganalisis data dengan membuat deskripsif atau menggambarkan data yang terkumpul tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum; 2) uji parsial (uji t), yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri; 3) analisis regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan, variabel motivasi, dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Serta juga digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis menurut (Sanusi 2011:134)

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Gudang PT. Mentari Indonesia di Jakarta yang berada di Jl. Tekukur no.6 Meruya Utara kembangan Jakarta Barat yang terdiri dari tiga gudang pengumpulan data dilakukan pada bulan Agustus - november 2022 melalui kuesioner yang disebarkan dengan format *google form* untuk diisi dan dikumpulkan pada peneliti

Populasi dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mentari Indonesia berjumlah 50 responden, yang adalah divisi tenaga gudang. yang terbagi menjadi beberapa sub divisi yaitu kepala Gudang, SPV, karyawan lapangan, administrasi, driver dan delivery. Metode pengambilan sampel adalah metoda sampling jenuh atau sensus, dimana keseluruhan karyawan Gudang PT. Mentari Indonesia berjumlah 50 responden

Metode Pengumpulan Data

Data primer yang dipakai pada penelitian ini adalah kuesioner. Penelitian ini, pengambilan dan pengolahan data berdasarkan pada kuesioner yang disebarkan ke responden. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya melainkan dari pihak lain. Metode dalam pengambilan data dilakukan melalui cara peneliti mendalami, menelaah, mencermati, dan mengidentifikasi pengetahuan yang ada dalam perpustakaan yang berasal dari sumber bacaan, internet, buku-buku referensi, jurnal, atau hasil penelitian terdahulu untuk menunjang penelitian lanjutan

Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel Variabel-variabel yang digunakan dalam pengamatan ini didefinisikan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Pelatihan (X1)	Jenis pelatihan	Mangkunegara (2017)
	Tujuan pelatihan	
	materi pelatihan	
	Metode yang digunakan	
	Kualifikasi pelatih	
	Waktu pelaksanaan	
Lingkungan kerja (X2)	Cahaya matahari	Sedarmayanti (2011)
	Penerangan Lampu	
	Sirkulasi udara	
	Suhu udara	
	Kebisingan	
	Warna dinding	
	Luas ruangan kerja	
	Hubungan karyawan	
	Keamanan ditempat kerja	
	.Hubungan kerja karyawan dan pimpinan	
	Motivasi (X3)	
Adanya kebutuhan untuk wewenang		
Adanya kebutuhan dan afiliasi		
Kompensasi (X4)	Gaji	Henry Simamora (2004)
	Insentif	
	Tunjangan	
Kinerja (Y)	Kualitas kerja	Mangkunegara (2017)
	Kuantitas kerja	
	Pelaksanaan tugas	
	Tanggungjawab	

Pembahasan

Analisa Data Responden

penelitian ini mayoritas responden laki-laki sebanyak 92,0% rata rata berusia produktif usia antara 26-35 tahun artinya responden merupakan generasi milenial. Berdasarkan tabel diatas jumlah karyawan dengan lama bekerja rata rata diatas 3-5 tahun bahkan diatas 5 tahun dengan ini bisa disimpulkan bahwa karyawan Gudang PT.Mentari Indonesia memilik loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.. responden yang menikah sebanyak 76% atau 38 orang, Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan gudang PT. Mentari Indonesia didominasi oleh karyawan yang sudah menikah atau berkeluarga, responden denganpendapatan rata rata diatas 4-5 juta dan diatas 5 juta Hal ini berarti sebagian besar pendapatan karyawan gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta sudah berada dalam rentangan dan diatas rentangan umr DKI Jakarta.

Hasil Instrumen Penelitian :

a. Uji validitas

Tabel 2: Uji Validitas

	Pearson Correlation	Sig	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,802	0,000	0.3281	Valid
X1.2	0,776	0,000		Valid
X1.3	0,859	0,000		Valid
X1.4	0,784	0,000		Valid
X1.5	0,839	0,000		Valid
X1.6	0,856	0,000		Valid
X1.7	0,794	0,000		Valid
X1.8	0,655	0,000		Valid
X1.9	0,806	0,000		Valid
X1.10	0,849	0,000		Valid
X1.11	0,829	0,000		Valid
X1.12	0,833	0,000		Valid
X1.13	0,733	0,000		Valid
X1.14	0,841	0,000		Valid
X1.15	0,878	0,000		Valid
X1.16	0,892	0,000		Valid
X1.17	0,912	0,000		Valid
X1.18	0,674	0,000		Valid
X1.19	0,722	0,000		Valid
X1.20	0,798	0,000		Valid
Lingkungan Kerja (X2)				
X2.1	0,849	0,000	0.3281	Valid
X2.2	0,504	0,000		Valid
X2.3	0,753	0,000		Valid
X2.4	0,849	0,000		Valid
X2.5	0,873	0,000		Valid
X2.6	0,817	0,000		Valid
X2.7	0,889	0,000		Valid
X2.8	0,712	0,000		Valid
X2.9	0,649	0,000		Valid
X2.10	0,893	0,000		Valid

Lorensius Leni Waskito, Tin Agustina K, Moh. Bukhori

	Pearson Correlation	Sig	R Tabel	Keterangan
X2.11	0,770	0,000		Valid
X2.12	0,818	0,000		Valid
X2.13	0,838	0,000		Valid
X2.14	0,798	0,000		Valid
X2.15	0,812	0,000		Valid
X2.16	0,813	0,000		Valid
X2.17	0,798	0,000		Valid
X2.18	0,734	0,000		Valid
Motivasi (X3)				
X3.1	0,773	0,000	0,3281	Valid
X3.2	0,814	0,000		Valid
X3.3	0,842	0,000		Valid
X3.4	0,865	0,000		Valid
X3.5	0,721	0,000		Valid
X3.6	0,750	0,000		Valid
X3.7	0,764	0,000		Valid
X3.8	0,805	0,000		Valid
X3.9	0,771	0,000		Valid
X3.10	0,788	0,000		Valid
X3.11	0,713	0,000		Valid
X3.12	0,823	0,000		Valid
Kompensasi (X4)				
X4.1	0,618	0,000	0,3281	Valid
X4.2	0,862	0,000		Valid
X4.3	0,699	0,000		Valid
X4.4	0,803	0,000		Valid
X4.5	0,801	0,000		Valid
X4.6	0,793	0,000		Valid
X4.7	0,893	0,000		Valid
X4.8	0,823	0,000		Valid
X4.9	0,847	0,000		Valid
Kinerja (Y)				
Y1	0,711	0,000	0,3281	Valid
Y2	0,716	0,000		Valid

	Pearson Correlation	Sig	R Tabel	Keterangan
Y3	0,818	0,000		Valid
Y4	0,804	0,000		Valid
Y5	0,728	0,000		Valid
Y6	0,780	0,000		Valid
Y7	0,828	0,000		Valid
Y8	0,759	0,000		Valid
Y9	0,779	0,000		Valid

Referensi: Hasil Output SPSS)

Uji validitas pada masing-masing variabel Pelatihan (X1), Lingkungan kerja (X2), Motivasi (X3) dan Kompensasi (X4), dan Kinerja (Y) mengartikan setiap pertanyaan valid untuk mengukur setiap variabel, dimana r hitung (angka Pearson Correlation) lebih besar dari r tabel, mengartikan hasil yang signifikan dengan tingkat kesalahan 5 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrument penelitian yang berjumlah 68 item dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3 : Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,972	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,963	Reliabel
Motivasi (X3)	0,942	Reliabel
Kompensasi (X4)	0,923	Reliabel
Kinerja (Y)	0,910	Reliabel

(Referensi: Hasil Output SPSS)

Hasil Uji Reliabilitas pada variabel Pelatihan, Lingkungan kerja, Motivasi, Kompensasi, mengartikan setiap pertanyaan reliabel dengan besaran Cronbach Alpha melebihi angka 0,6. Sehingga dapat dinyatakan semua variabel penelitian adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

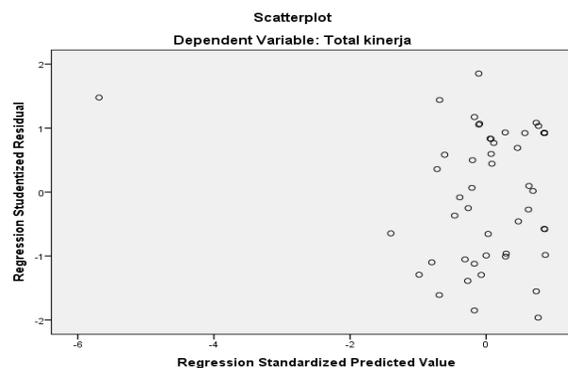
Tabel 4 : Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	0.232	4.313
X2	0.212	4.719
X3	0.176	5.682
X4	0.212	4.708

(Referensi: Hasil Output SPSS)

variable pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari $>0,10$ yaitu pelatihan 0,232, lingkungan kerja 0,212, motivasi 0,176 dan kompensasi 0,212 dengan demikian variable variable diatas tidak terjadi multikolineritas

b. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 : Uji Heterokedasitas

(Referensi: Hasil Output SPSS)

menunjukkan bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawa angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan pada penelitian ini bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Uji t

Model	t	Sig.	Cut Off
1 (Constant)	-0.668	0.507	Sig
Pelatihan (X1)	4.514	,000	< 0.05
Lingkungan kerja (X2)	2.975	,000	
motivasi (X3)	5.253	,000	
Kompensasi (X4)	5.42	0.005	

(Referensi: Hasil Output SPSS)

Uji t pada Pelatihan mengartikan adanya pengaruh positif antara X1 dengan Y, dengan besaran signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05 dan t hitung 4,514 > 2,01, Uji t pada lingkungan kerja mengartikan adanya pengaruh positif antara X2 dengan Y dengan besaran signifikansi 0,00 atau kurang dari 0,05 dan t hitung 2,975 > 2,01. Uji t pada motivasi adanya pengaruh positif antara X3 dengan Y, dengan besaran signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05 dan t hitung 5,253 > 2,01, Uji t pada kompensasi adanya pengaruh positif antara X4 dengan Y, dengan besaran signifikansi 0,005 atau kurang dari 0,05 dan t hitung 5,420 > 2,01.

Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-4.086	6.113	
	pelatihan	0.068	0.093	0.123
	lingkungan kerja	0.044	0.074	0.081
	motivasi	0.202	0.16	0.229
	kompensasi	0.550	0.237	0.359

a. Dependent Variable: kinerja

(Referensi: Hasil Output SPSS)

Dari tabel di atas didapatkan model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -4,086 + 0,068X1 + 0,044 X2 + 0,202 X3 + 0,550 X4 + e$$

Berdasarkan model regresi linier tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Konsanta (α)

Lorensius Leni Waskito, Tin Agustina K, Moh. Bukhori

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar -4,086 artinya apabila pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi sama dengan nol (0), atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar nilai tersebut -4,086

b. Koefisien Regresi b1 X1

Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,068. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 motivasi yang diukur maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,068 dengan asumsi variabel independent yang lain dianggap konstan

c. Koefisien Regresi b1 X2

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,044. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 lingkungan kerja yang diukur maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,044 dengan asumsi variabel independent yang lain dianggap konstan

d. Koefisien Regresi b1 X3

Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,202. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 motivasi yang diukur maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,202 dengan asumsi variabel independent yang lain dianggap konstan

e. Koefisien Regresi b1 X4

Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,550. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 kompensasi yang diukur maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,550 dengan asumsi variabel independent yang lain dianggap konstan

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.608	2.723

a. Predictors: (Constant), Total kompensasi, Total Pelatihan, Total Lingkungan, Total motivasi

b. Dependent Variable: Total kinerja

(Referensi: Hasil Output SPSS)

Kesimpulan dan saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut:

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin intensif melakukan pelatihan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi jumlah kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Saran

Pimpinan perusahaan dan kepala gudang agar memperhatikan empat variabel yang terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi, keempat variabel ini memberikan pengaruh yang cukup tinggi dalam peningkatan kinerja yang berimplikasi memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan Gudang PT. Mentari Indonesia.

Hasil penelitian mengartikan pemberian pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi di PT Mentari Indonesia terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan pelatihan bagi karyawan Gudang PT. Mentari Indonesia untuk menambah intensitas training setiap tahunnya, juga dalam lingkungan kerja untuk memberikan kenyamanan terhadap pekerja Gudang untuk menjadikan Gudang yang modern dalam system komputerisasi sesuai dengan kemajuan jaman. dalam memotivasi karyawan bisa ditingkatkan dengan memberikan kompensasi uang lembur untuk memberikan motivasi terhadap karyawan Gudang PT. Mentari Indonesia.

Daftar Pustaka

- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Dessler G. (2009). *A Framework for Human Resource Management*, Prence –Hall. *Upper Saddle River, NJ*.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Huda, K., & Sholeh, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 369–381. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i3.97>
- Lubis, A. (2015). Lingkungan Kerja yang kondusif dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 3(1), 34–50.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Muhammad Guruh. (2019). pengaruh motivasi kerja, kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance cabang kedoya. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT, Afinsia Multi Finance Cabang Kedoya*, 2.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Prabu Mangkunegara, A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purnamasari, W., Indrayanti, L. D. A., & Fitriya, N. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 193–205. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i2.84>
- Rohman, J., & Hidayah, N. (2022). MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MADRASAH. *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 8(02).
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- TAMBAK, D. G. P. (2021). PERANAN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL ILMIAH KOHESI*, 5(1), 75–80.
- Vrisnainila Noer, N., Suddin, A., Sriwidodo, U., Program,), Manajemen, S. M., Slamet, U., & Surakarta, R. (2020). PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENYULUH (Survei pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2020), 152–161.
- Werther Jr, W. B., & Davis, K. (1981). *Human resources and personnel management*.