

Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UPT Makassar

Muhammad Khairil Uswah^{1*}, Muhsin Wahid², Muh. Haerdiansyah Syahnur³
arifajarsanto@gmail.com^{1*}, muhsin.wahid@umi.ac.id², haerdiansyah@umi.ac.id³
^{1*}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar
^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Abstrak

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UPT Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini diambil dari sampel sebanyak 37 orang yang diambil dari populasi yang lebih besar yaitu 100 orang. Sebagai pendekatan sampel, digunakan Teknik Sampel Purposive. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS dalam penelitian ini. Data dianalisis dengan menggunakan Uji Asumsi Klasik, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Hipotesis.

Kata Kunci: *Lingkungan kerja, Pelatihan, Motivasi kerja, Kinerja karyawan*

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

Pendahuluan

Kemampuan perusahaan untuk menyatukan sumber dayanya yang mungkin mencakup orang, modal, dan mesin sangat penting bagi operasi organisasi yang efisien. Dengan aset yang dikelola dengan baik, termasuk sumber daya manusia, perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya. Akibatnya, bisnis membutuhkan sumber daya kemampuan untuk menghasilkan energi, daya, kekuatan, gerakan, aktivitas, dan tindakan untuk mencapai tujuannya.

Peningkatan kinerja karyawan memerlukan pertimbangan cermat terhadap beberapa faktor. Dalam studi ini, kami melihat faktor-faktor seperti pelatihan dan motivasi, lokasi fisik tempat kerja mereka, dan lingkungan kerja itu sendiri sebagai faktor pendorong. Banyak faktor yang memengaruhi suasana dan hasil kerja tetapi tidak terbatas pada budaya perusahaan, stres di tempat kerja, keseimbangan kehidupan kerja, perubahan organisasi, teknologi, dan fleksibilitas di tempat kerja. Mengenai komponen kedua, pelatihan ini adalah upaya metodis untuk mengumpulkan data tentang masalah kinerja guna memperbaiki kekurangan kinerja. Mendukung pertumbuhan karier, meningkatkan produktivitas karyawan, dan mempersiapkan organisasi untuk

beradaptasi dengan lingkungan kerja yang terus berubah adalah semua aspek dari fenomena yang dikenal sebagai pelatihan kerja.

Keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi sangat bergantung pada tindakan personelnya. Akibatnya, atasan dalam situasi ini harus memperhatikan setiap karyawan dengan saksama. Karena memiliki pekerja berkinerja tinggi akan menghasilkan uang tunai maksimum bagi perusahaan, setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki kinerja tinggi. Hasil kinerja perusahaan juga dapat ditingkatkan dengan memiliki pekerja berkinerja tinggi. Untuk mengetahui unsur-unsur apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini akan mengkaji interaksi antara lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi di PT. PLN (Persero) UPT Makassar. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengumpulkan informasi mengenai pengaruh berbagai variabel terhadap kinerja karyawan. Aspek-aspek tersebut meliputi lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi.

Terdapat hal yang unik dari PT. PLN (Persero) UPT Makassar adalah mereka melihat kinerja karyawan dari setiap sudut pandang. Faktor-faktor tempat kerja, seperti pelatihan dan motivasi, serta pengaruh langsung dan tidak langsungnya terhadap kinerja karyawan, dapat dikaji dalam penelitian ini. Dengan melihat gambaran yang lebih besar, kita dapat mempelajari lebih lanjut tentang interaksi antara unsur-unsur ini dan bagaimana mereka memengaruhi kinerja dalam pekerjaan. Dengan mendalami PT. PLN (Persero) UPT Makassar secara khusus, penelitian ini menambah pengetahuan kita tentang latar belakang perusahaan dalam kaitannya dengan variabel-variabel yang memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja dianggap sebagai konsekuensi kuantitatif dan kualitatif menurut definisi ini. Kinerja karyawan, baik secara individu maupun kolektif, menentukan keberhasilan atau kegagalan tujuan kinerja suatu organisasi. Kinerja diukur dengan menggunakan instrumen yang berasal dari penelitian yang mengandalkan metrik kinerja yang luas, metrik ini kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku dasar yang dapat mencakup berbagai faktor, seperti jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan, serta ide dan pernyataan yang diungkapkan, keputusan yang dibuat saat bekerja, dan deskripsi pekerjaan. Oleh karena itu, penulis merasa perlu untuk meneliti apa yang paling memengaruhi produktivitas di tempat kerja. Mengingat besarnya pengaruh lingkungan tempat kerja, pelatihan, hingga motivasi kerja terhadap produktivitas, penulis dengan berani menyatakan bahwa berdasarkan hal tersebut, penulis mempertimbangkan untuk menyelidiki lebih dalam pada "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar".

Metode Analisis

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen dan dependen. (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Motivasi. Variabel terikat adalah Kinerja Karyawan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2004). Karena itu, populasi dalam penelitian pada karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar yang berjumlah 100 karyawan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2018). Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan metode sampling purposive yang merupakan Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, maka sampel yang diambil dari populasi yaitu sebanyak 37 karyawan.

Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: **Uji Validitas**, Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan alat statistik seperti analisis faktor eksploratori (EFA) dan analisis validitas konstruk (CFA). Penelitian ini mengkaji pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji validitas dari konstruk variabel seperti lingkungan kerja, pelatihan, motivasi, dan kinerja karyawan, digunakan alat statistik tersebut. EFA digunakan untuk mengeksplorasi struktur konsep dengan menganalisis keterkaitan antara variabel-variabel yang diamati, sementara CFA digunakan untuk menguji kecocokan antara data yang diamati dengan model teoritis yang diajukan, yang mengidentifikasi hubungan antara variabel dan mengukur validitas konstruk. **Uji Reliabilitas**, Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil pengukuran. Suatu alat ukur dikatakan reliabel atau konsisten apabila menghasilkan hasil yang sama saat digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Untuk mengukur reliabilitas, digunakan uji statistik Cronbach's alpha. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's alpha $> 0,6$.

Uji Asumsi Klasik, Uji Asumsi Klasik harus dilakukan untuk menguji kelayakan model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Uji ini mencakup beberapa hal, yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah terdapat distribusi normal antara variabel terkait dan variabel bebas dalam model regresi. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi tersebut dapat diterima. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji statistik non-parametrik, seperti uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-S). Jika nilai probabilitas signifikansi di atas 0,05, maka data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Tolerance berguna untuk mengukur seberapa besar variabel independen yang terpilih tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah berarti nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $> 0,01$ atau $VIF < 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika terdapat ketidaksamaan varian residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas, karena masalah ini dapat menyebabkan estimasi koefisien menjadi tidak efisien. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilihat melalui titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis, Untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan uji hipotesis terhadap variabel yang diajukan dalam penelitian ini. Uji hipotesis terdiri dari beberapa jenis analisis, yaitu:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk melihat hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif,

serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Pelatihan

X3 = Motivasi

b₀ = Konstanta

b₁-b₃ = Koefisien Regresi

e = Tingkat Kesalahan

b. Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R² berkisar antara 0 dan 1. Jika R² = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Jika R² = 0, berarti variabel independen tidak dapat menjelaskan variasi variabel dependen.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah: Jika nilai probabilitas signifikansi > 0,05, maka hipotesis ditolak. Artinya, variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima. Artinya, variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

d. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel pada taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang bekerja pada PT PLN (PERSERO) UPT Makassar. Dari 100 karyawan diambil 37 karyawan yang dijadikan sampel bersedia untuk turut serta dalam penelitian. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuisisioner yang dibagikan secara langsung kepada responden.

Deskripsi Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT PLN (PERSERO) UPT Makassar. Penelitian ini menggambarkan karakteristik responden berdasarkan dua faktor utama, yaitu jenis kelamin dan umur. Berdasarkan data yang ada, responden yang terlibat dalam penelitian ini terdiri dari 37 karyawan PT PLN (PERSERO) UPT Makassar. Dari jumlah tersebut, 21 karyawan atau 56,8% adalah pria, sementara 16 karyawan atau 43,2% lainnya adalah wanita. Tabel yang menggambarkan karakteristik responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam rentang usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 14 karyawan atau 37,8% dari total responden. Kelompok usia berikutnya adalah 21–30 tahun, yang terdiri dari 13 karyawan atau 35,1%. Sedangkan, 5 karyawan atau 13,5% berada pada rentang usia 41–50 tahun, dan 5 karyawan lainnya, yang juga 13,5%, berada dalam rentang usia 51–60 tahun.

Uji Validitas Data

Tabel 1 Uji Validitas Data

Variabel	Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-tailed)	Keterangan
X1	X1.1	0,590	0,000	VALID
	X1.2	0,556	0,000	VALID
	X1.3	0,593	0,000	VALID
	X1.4	0,784	0,000	VALID
	X1.5	0,792	0,000	VALID
X2	X2.1	0,569	0,000	VALID
	X2.2	0,669	0,000	VALID
	X2.3	0,766	0,000	VALID
	X2.4	0,688	0,000	VALID
	X2.5	0,710	0,000	VALID
X3	X3.1	0,696	0,000	VALID
	X3.2	0,710	0,000	VALID
	X3.3	0,754	0,000	VALID
	X3.4	0,742	0,000	VALID
	X3.5	0,706	0,000	VALID
Y	Y1	0,735	0,000	VALID
	Y2	0,818	0,000	VALID

Y3	0,706	0,000	VALID
Y4	0,515	0,000	VALID
Y5	0,644	0,000	VALID

Tabel 1 diatas menunjukkan hasil uji validitas pada empat variabel yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). mempunyai nilai signifikan dibawah 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,683	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,710	Reliabel
Motivasi (X3)	0,770	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,715	Reliabel

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2), Motivasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Asumsi Klasik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.21577811
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.142
	Negative	-.129
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

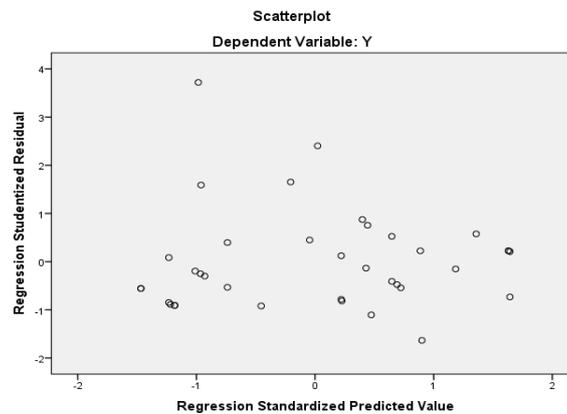
Berdasarkan Tabel 3 diatas dengan menggunakan hasil pengujian normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov, nilai

sig sebesar 0,058 dimana nilai ini lebih lebih besar dari pada 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan data penelitian ini berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikonlinieritas

Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas terlihat bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Motivasi (X3) memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memiliki Kinerja Karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Motivasi.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.232	.603		.384	.703	
	X ¹	.341	.133	.328	2.572	.015	.730 1.370
	X ¹	.299	.141	.297	2.122	.041	.607 1.648
	X3	.317	.132	.331	2.392	.023	.620 1.613

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$y=0,232bo+0,341 x1+0,299 x2+0,317 x3+e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

- a. Nilai konstanta adalah 0,232 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (Lingkungan Kerja X1, Pelatihan X2, dan Motivasi X3) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (Kinerja Karyawan Y) akan menurun sebesar 0,232
- b. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,341 hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,341 dengan asumsi variabel tetap.
- c. Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,299 hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel Pelatihan meningkat, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,299 dengan asumsi variabel tetap.
- d. Koefisien regresi Motivasi sebesar 0,317 hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel Motivasi meningkat, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,317 dengan asumsi variabel tetap.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5 Hasil Uji R

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.573	.22537

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X¹

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas menunjukkan terdapat angka R sebesar 0,780 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Kinerja Karyawan dengan ketiga variabel independennya kuat, karena berada di defenisi kuat yang angkanya diantara 0,701-1. Sedangkan nilai R square sebesar 0,609 atau 60,9% ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan kerja, Pelatihan, dan Motivasi sebesar 60,9% sedangkan sisanya 39,1% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Tabel 4 Menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,015 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai t yang bernilai 2,572 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen hal ini berarti H1 Diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Tabel 4 Menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,041 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai t yang bernilai 2,122 menunjukkan

pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen hal ini berarti H2 Diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengujian Hipotesis ketiga (H3)

Tabel 4 Menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,023 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai t yang bernilai 2,392 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen hal ini berarti H3 Diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja, Pelatihan, dan Motivasi secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memperidiksi Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT.PLN (PERSERO) UPT Makassar. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa Lingkungan Kerja yang baik akan mempengaruhi Kinerja karyawan yang tinggi dan begitupun sebaliknya jika Lingkungan kerja yang tidak baik akan mempengaruhi kinerja karyawan yang rendah. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja menjadi variabel prediktor yang cukup diperhitungkan bagi variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan dengan kondisi dimana para karyawan atau pekerja dapat melaksanakan tugas pekerjaan dengan maksimal sehat, aman serta membawa kenyamanan pada Kinerja karyawan di PT.PLN (PERSERO) UPT Makassar.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fransiskus Hu Go Jeri (2024) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor KSP Credit Union Pancur Kasih di Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan pelatihan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) UPT Makassar. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa Pelatihan Kerja yang baik akan mempengaruhi Kinerja Karyawan yang tinggi dan begitupun sebaliknya jika pelatihan tidak baik akan mempengaruhi kinerja karyawan yang rendah. Materi pelatihan perlu disiapkan dengan baik. Bila perlu dibentuk suatu tim

yang khusus menangani perencanaan materi pelatihan yang akan diberikan. Materi pelatihan ini tidak boleh melenceng dari tujuan utama pelatihannya dan harus relevan dengan kebutuhan perusahaan. Perencanaan materi yang kurang baik akan mempengaruhi pelatihan itu sendiri selain kurang optimal mungkin banyak materi yang kurang relevan dengan kebutuhan. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatkan Materi Pelatihan yang baik atau tepat akan meningkatkan pula kinerja karyawan tersebut. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lourensus L. Tarigan, (2021) Pelatihan kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi juga mempunyai motivasi kerja yang tinggi pula. Semakin individu dapat mengontrol dirinya dengan baik maka akan muncul motivasi yang mempengaruhi kinerja individu tersebut. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) UPT Makassar diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurnaningsih, (2020) Motivasi Eksternal (Kondisi Kerja, Atasan Yang Baik, Jaminan Financial Dan Sosial) Memberikan Pengaruh Terhadap Produktivitas Kinerja Perusahaan. Sedangkan Analisis Yang Diperoleh Dari Motivasi Internal (Pekerjaan Yang Menyenangkan, Pekerjaan Yang Menantang, Dan Pekerjaan Yang Menarik) Memberikan Pengaruh Terhadap Produktivitas.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) UPT Makassar. Pertama, lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan yang mendukung memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan maksimal, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Kedua, pelatihan yang baik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan relevan dengan tujuan pelatihan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, pelatihan yang tidak baik dapat menurunkan kinerja karyawan. Materi pelatihan yang tepat dan terstruktur dengan baik sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal. Ketiga, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi yang tinggi akan mendorong individu untuk bekerja lebih baik. Ketika individu mampu mengontrol dirinya dengan baik, motivasi yang muncul akan berdampak langsung pada kinerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya. Pertama, disarankan agar penelitian berikutnya dapat menambah dan memperluas wilayah serta jumlah sampel untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif. Kedua, sebaiknya penelitian selanjutnya menambah variabel baru selain yang sudah digunakan dalam penelitian ini, guna lebih memahami faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketiga, selain menggunakan kuesioner, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode wawancara langsung kepada responden untuk mendapatkan data yang lebih mendalam dan akurat.

Daftar Pustaka

- Andayani, N. R., & Makian, P. (2017). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–26.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2).
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Flippo. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. 17(31), 113–124. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Huda, K., & Sholeh, R. (2019). Pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 369–381. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i3.97>
- Jeri, F. H. G. (2024). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor KSP Credit Union Pancur Kasih di Pontianak. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 8(12).
- Labibah, Z., & Andayani. (2019). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia)*. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 8(12), 1–19.



- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Nurnaningsih, N., & Tabe, R. (2019). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Tbk Cabang Makassar. *Tasharruf: Journal Economics and Business of Islam*, 4(2), 92-109.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751–1771. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8.498>
- Safitri, S., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Liong Indotasa Bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 176-184.
- Sinaga, I. N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(3), 18–34. <https://stieibmi.ac.id/ojs/ojsibmi/index.php/JIBMI/article/view/168>
- Syahnur, M. H., & Bahari, A. F. (2023). Determinants of Neighborhood References, and Environmental Stimuli on Purchasing Decisions for Halal Products for Consumers. *Golden Ratio of Marketing and Applied Psychology of Business*, 3(1), 20-33.
- Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Optimal*, 18(2), 94-104.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6 (3), 142–150.