

PENGARUH PELATIHAN, GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.INDOJAYA GRAFIKA

**Aurelia Tanatha^{1*}, Teddyansa Halim², Jurisman Simanjorang³,
Sunday Ade Sitorus⁴**
Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}, Universitas HKBP Nommensen⁴
aureliatanatha8@gmail.com*

ABSTRAK

PT Indojaya Grafika merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang percetakan. Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh pelatihan, gaji, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indojaya Grafika. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat dari penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 65 orang. Model dengan regresi linear berganda. Hasilnya adalah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT Indojaya Grafika. Gaji berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT Indojaya Grafika. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT Indojaya Grafika. Pelatihan kerja, gaji dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT Indojaya Grafika. Simpulan, semakin baik tingkat pelatihan, pembagian proporsi gaji yang sepadan dan lingkungan kerja yang kondusif, maka akan meningkatkan hasil kinerja karyawan dan secara tidak langsung mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaji, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Pelatihan

ABSTRACT

PT Indojaya Graphic is one of the companies engaged in printing. The purpose of this study was to examine the Performance Effect of Training, Salary, Work Environment on Employees of PT Indojaya Graphic. This research uses quantitative research methods with quantitative descriptive research types. The nature of this research is descriptive explanation. In this study, the sample used was 65 people. The model with multiple linear regression. The result is that job training has a partial effect on the performance of PT Indojaya Graphic employees. Salary has a partial effect on the performance of employees of PT Indojaya Graphic. The work environment has a partial effect on the performance of PT Indojaya Graphic employees. Job training, salary, work environment have a partial effect on the performance of PT Indojaya Graphic employees. In conclusion, the better level of training , distribution of commensurate salary proportions and a conducive work environment, will improve employee performance results which indirectly affect improving the quality of employee performance.

Keywords: Employee Performance, Salary, Training , Work Environment

PENDAHULUAN

Bersamaan berkembangnya era, persaingan bisnis antar industri perusahaan sudah jadi salah satu tantangan terbanyak untuk sesuatu industri dalam mempertahankan citra perusahaan. Tiap industri perusahaan pasti memiliki tujuan dalam menciptakan laba yang besar, oleh sebab itu industri perusahaan diharuskan untuk melaksanakan pelatihan kenaikan kinerja karyawan supaya bisa menjajaki pertumbuhan masa globalisasi saat ini. Meski peranan tenaga kerja telah didukung dengan teknologi yang mutakhir, tidak bisa dipungkiri kalau dibalik terdapatnya teknologi yang mutakhir, nyatanya terdapat tenaga kerja manusia yang mengontrolnya. Hingga dari itu, industri perusahaan diharuskan untuk bisa menguasai bermacam kasus dalam dunia kerja yang kerap terjadi. Salah satunya di PT Indojoya Grafika Medan. PT Indojoya Grafika merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang percetakan. PT Indojoya Grafika ini, terdiri dari beberapa bagian divisi pekerjaan yakni marketing pemasaran, desain grafis, divisi bagian produksi, dan juga divisi bagian *accounting*.

Pelatihan merupakan suatu aktivitas untuk melatih kenaikan kinerja karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lama dengan maksud tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, skill serta bakat karyawan dalam bertanggung jawab atas pekerjaan mereka masing-masing. Tujuan dari adanya pelatihan kerja ini sekedar untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dengan industri perusahaan lainnya dalam mencapai tujuan sebagai mana yang diharapkan.

PT Indojoya Grafika mempunyai sebagian permasalahan dalam pelatihan kerja dimana ada sebagian karyawan yang kurang optimal dalam menuntaskan pekerjaannya sehingga melewati batas deadline yang diberikan. Meski sudah diterapkan beberapa kali pelatihan, masih ada Sebagian karyawan yang kurang menguasai apa yang sebenarnya diinginkan industri perusahaan dalam pengembangan keahlian bagi karyawan melalui program ini.

Gaji merupakan imbalan balas jasa yang diberi kepada karyawan karena telah berkontribusi dalam menuntaskan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan. Gaji yang diberikan tentunya harus cukup memenuhi kebutuhan pokok karyawan. Dan nyatanya masih ada sebagian karyawan PT Indojoya Grafika merasa kurang puas dengan gaji yang diperoleh, meski telah bekerja bertahun-tahun namun gaji yang didapatkan sama sekali tidak mengalami kenaikan, dan justru pekerjaan menjadi bertambah. Sehingga kondisi ini sangat memungkinkan mengakibatkan penurunan dari kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi disekitaran kita yang nyatanya tanpa kita sadari berpengaruh besar bagi seseorang dalam bekerja. Di PT Indojoya Grafika Sebagian dari karyawan mengeluh akan lingkungan kerja yang kurang kondusif contohnya seperti kurangnya interaksi sosial antar sesama pegawai sehingga muncul hubungan yang kurang cocok antara divisi satu dengan divisi lain, juga masalah ruangan kerja yang terbatas dan kurang nyaman serta beberapa fasilitas yang sudah kurang memadai untuk dioperasikan bagi karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya. Hal ini juga dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada PT Indojoya Grafika. Kenaikan kinerja karyawan dianggap sangat penting karena secara otomatis berpengaruh pada keberhasilan perusahaan kedepannya, semakin baik kinerja karyawan, maka masa depan perusahaan akan lebih terjamin keberhasilannya.

Menyadari pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka sudah menjadi keharusan bagi memberikan sebuah apresiasi dengan memberikan perhatian atau arahan khusus yang gunanya dapat memberikan peningkatan kinerja

karyawan seperti yang dijelaskan di latar belakang, dan melihat pengaruh dari pelatihan, gaji dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan yang dijelaskan diatas maka, penulis akan mengambil judul artikel “Pengaruh Pelatihan, Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indojoya Grafika.”

KAJIAN TEORI

Menurut Salim et al. (2020) dengan adanya pelatihan perusahaan dapat mengembangkan bakat pengetahuan dan keterampilan para karyawan agar semakin mengefisiensikan peningkatan kinerja karyawan. Menurut Widayari (2015) pelatihan akan mempengaruhi kinerja karyawan dilihat dari kelihaihan dan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang bergantung pada kinerja seseorang

Menurut Wayan (2018) pelatihan sangat penting bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan kinerja karyawan dan dapat menunjang tujuan dari perusahaan. Kesimpulan dari definisi diatas adalah dengan adanya pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan, bakat dan keterampilan karyawan dalam proses peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Hasni (2020) gaji dapat menjadi semangat dan motivasi kerja bagi karyawan agar bekerja lebih giat lagi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan kedepannya. Menurut Jufrizen (2016) gaji dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja serta dapat membuat karyawan berperan aktif dalam pencapaian harapan tujuan perusahaan.

Menurut Muhammad (2018) adanya gaji dapat mendorong seseorang menjadi lebih giat, namun permasalahan dalam pembagian gaji juga dapat menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja seseorang. Kesimpulan dari definisi diatas dimana gaji berperan penting sekaligus dapat memberikan motivasi, semangat kerja dalam mengoptimalkan kinerja seseorang disuatu perusahaan.

Menurut Qoyyimah et al. (2020) lingkungan kerja dapat menghambat aktivitas pekerjaan seseorang jika ada sesuatu permasalahan yang terjadi. Menurut Lestari & Chaniago (2017) lingkungan kerja menjadi faktor dari penentu kinerja karyawan. Menurut Sihaloho & Siregar (2020), lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membuat performa kinerja menurun dan pencapaian batas waktu dalam menyelesaikan tugas tidak berjalan seperti yang diharapkan. Kesimpulan dari definisi diatas dimana dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif akan membuat performa kinerja seseorang didalam perusahaan meningkat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat dari penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*, hal ini sesuai dengan tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui apa pengaruh Pelatihan, Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 65 orang.

Dalam penelitian ini, Pengumpulan data terkait permasalahan yang akan penulis teliti menggunakan metode pertama Kuesioner dimana berisi kumpulan kumpulan pertanyaan tentang masalah yang diteliti dan dirujuk kepada responden untuk dijawab, melalui metode ini, maka skala likert yang paling dianjurkan. Kedua Wawancara Menurut Sugiyono (2015), pengumpulan data diawal untuk mengetahui lebih awal permasalahan yang terjadi di perusahaan dan biasanya dilakukan *interview* diawal terhadap beberapa karyawan agar bisa dijadikan referensi pedoman bagi peneliti dalam

mencari tahu tentang apa permasalahan-permasalahan yang sering terjadi di perusahaan tersebut. Ketiga studi dokumentasi menurut Arikunto (2013) dengan menjadikan buku, majalah, surat kabar, transkrip sebagai Teknik pengumpulan data yang biasanya dapat kita peroleh dari buku, internet, jurnal yang dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian ini.

Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Menurut Sujarweni (2015) Data primer didapat dari pertanyaan – pertanyaan yang sudah diisi melalui kusioner yang disebarakan peneliti ataupun dari hasil data wawancara yang dilakukan. Data yang akan dipakai berupa hasil terakhir yang dibagikan maupun yang ditujukan oleh responden karyawan yang menjadi sampel. Menurut Sujarweni (2015) data sekunder dapat kita diperoleh dari buku, majalah, catatan, artikel berupa laporan pemerintah, laporan keuangan perusahaan dan buku-buku sebagai acuan teori.

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2015) Uji validitas untuk menguji atau mengukur tingkat kelayakan butir-butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Adapun Kriteria uji validitas sebagai berikut: 1) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka valid, 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid

Uji Realibilitas

Menurut Sujarweni (2015) Uji Reliabilitas untuk menguji seberapa konsisten seseorang dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang menyerupai dalam bentuk kusioner.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2015) Uji normalitas untuk mencari tahu sebaran data pada variable-variabel yang digunakan dalam penelitian. Data yang layak dan baik digunakan dalam penelitian adalah data yang berdistribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal Kolmogorov smirnov yaitu : 1) Jika $sig > 0,05$ maka berdistribusi normal; 2) Jika $sig < 0,05$ maka berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Sujarweni (2015) uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah dalam variabel independen ada atau tidak variabel yang menunjukkan kesamaan antar variabelindependen dalam suatu model. Jika ada maka kesamaan itulah yang menimbulkan kuatnya kolerasi. Untuk menghindari pengambilan keputusan yang melibatkan dampak pengujian parsial pada masing masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sujarweni, 2015) Uji heteroskedastisitas untuk menguji perbedaan *varians* residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dengan melihat pola gambar *scatterplot* sudah dapat dilihat ada atau tidaknya regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Model Analisis dan Data Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sujarweni (2015) regresi linear berganda memiliki lebih dari satu variabel independen dan satu variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan persamaan regresi sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Pelatihan

X₂ : Gaji

X₃ : Lingkungan kerja

a : konstanta

b₁,b₂,b₃ : Koefisien regresi variabel bebas

e : Variabel pengganggu *Termof error*

Koefisien Determinasi

Menurut Kurniawan (2016) semakin tingginya nilai R², maka akan semakin baik model yang digunakan. Saat penambahan variabel perlu juga berhati-hati karena dalam setiap penambahan variabel akan selalu meningkatkan nilai R², sehingga memungkinkan menimbulkan kesalahan pemahaman dalam menentukan model regresi terbaik. Model yang memiliki nilai R² tinggi dengan jumlah variabel bebas minimal dianggap nilai baik.

Uji t

Menurut Ghazali (2016) uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan pengaruh signifikansi antara satu variabel penjelas/independen secara terpisah dalam memperjelas fluktuasi variabel bawahan. Dan dapat dilakukan dengan menjadikan pembandingan antara uji t dengan tabel t atau dengan melihat signifikansi kolom pada setiap angka t, kriteria uji t adalah sebagai berikut: 1) H₀ diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$; 2) H_a diterima jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$.

Uji F

Menurut Ghazali (2016) Uji F pada dasarnya untuk melihat apakah semua faktor otonom yang dimasukkan dalam model memiliki efek pengaruh yang sama pada variabel-variabel dependen. Spekulasi dalam uji terukur F adalah:

$$H_0 = b_1, b_2, b_3 = 0$$

Pelatihan, Gaji dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Grafika.

$$H_a = b_1, b_2, b_3 \neq 0$$

Pelatihan, Gaji dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Grafika.

HASIL PENELITIAN**Gambaran Umum Objek Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner terhadap karyawan pada PT Indojoya Grafika. PT Indojoya Grafika ini berdiri awal tahun 2005 dengan jumlah karyawan hanya sedikit. Di tahun 2011 perusahaan memperluas produksinya di bidang percetakan, label baju, bonbon, cetak kotak kue, undangan, label celana. Di tahun 2012 Indojoya Grafika telah berstatus PT. Penjualannya dari tahun ke tahun semakin meningkat dan meluas ke daerah Kisaran, Ranto dan Pakam.

Validitas

Menurut Ghazali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Tabel 1.
Uji Validitas Pelatihan

No	Pertanyaan	Corretion item -total correlation	Sig (2 tailed)	Keterangan
1.	Motivasi yang diberikan perusahaan anda dapat meningkatkan kepercayaan diri anda dalam bekerja.	0,815	0,000	valid
2.	Motivasi sebagai salah satu dorongan yang kuat bagi Anda dalam meningkatkan kualitas kinerja.	0,789	0,000	valid
3.	Pnerapan pelatihan dikatakan sebagai suatu langkah yang tepat dalam meningkatkan kualitas kinerja.	0,672	0,000	valid
4.	Dengan adanya penerapan program pelatihan dapat menjamin bagi perusahaan untuk memperoleh SDM yang berkualitas.	0,749	0,000	valid
5.	Dengan adanya metode pelatihan yang diberikan perusahaan anda dapat mengubah cara kerja atau pola pikir anda menjadi lebih baik.	0,832	0,000	valid
6.	Metode pelatihan yang baik adalah metode pelatihan dengan proses magang atau training masa 3 bulan kerja.	0,597	0,000	valid

Sumber: Data diolah, 2022

Dari Tabel 1 terlihat bahwa keseluruhan pertanyaan yang diajukan berguna menguji variabel pelatihan dinyatakan semuanya valid karena *correction item-total correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari r tabel 0,3610.

Tabel 2.
Uji Validitas Gaji

No	Pertanyaan	Corretion item -total correlation	Sig (2 tailed)	Keterangan
1.	Gaji sebagai pedoman penting dalam mempengaruhi motivasi kinerja Anda.	0,840	0,000	valid

2. Besaran gaji dapat mempengaruhi semangat kerja anda.	0,621	0,000	valid
3. Gaji yang diberikan oleh perusahaan anda sudah selayak atau sebanding dengan hasil kinerja anda selama ini.	0,865	0,000	valid
4. Gaji dapat dikatakan layak apabila mencukupi kebutuhan pokok.	0,556	0,000	valid
5. Tunjangan yang diberikan perusahaan, cukup memuaskan kepuasan kinerja anda.	0,916	0,000	valid
6. Kepuasan kinerja menjadi faktor penentu anda untuk loyalitas kepada perusahaan agar terus meningkatkan kualitas diri anda demi tercapainya tujuan perusahaan.	0,822	0,000	valid

Sumber: Data diolah, 2022

Dari Tabel 2 terlihat bahwa keseluruhan pertanyaan yang diajukan untuk menguji variabel gaji dinyatakan semuanya valid karena *correction item-total correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} 0,3610.

Tabel 3.
Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	<i>Corretion item -total correlation</i>	<i>Sig (2 tailed)</i>	Keterangan
1.	Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan semangat kerja anda.	0,653	0,000	Valid
2.	Kebersihan merupakan suatu faktor penting bagi anda untuk lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan anda.	0,785	0,000	Valid
3.	Hubungan anda antar sesama rekan kerja berjalan dengan baik.	0,780	0,000	Valid
4.	Dengan adanya komunikasi yang baik antar sesama pegawai barulah dapat menciptakan suasana harmonis dan semangat anda dalam bekerja.	0,822	0,000	Valid
5.	Hubungan kerja anda antar atasan berjalan dengan baik.	0,780	0,000	Valid
6.	Keharmonisan antar atasan dengan bawahan dapat menjadi salah satu faktor penentu untuk lebih semangat dalam mengimprove diri menjadi lebih baik.	0,720	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Dari Tabel 3 terlihat bahwa keseluruhan pertanyaan yang diajukan untuk menguji variabel lingkungan kerja dinyatakan semuanya valid karena *correction item-total correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} 0,3610.

Tabel 4.
Uji Validitas Kinerja Karyawan

	<i>Corretion</i>	<i>Sig</i>
--	------------------	------------

No	Pertanyaan	item -total correlation	(2 tailed)	Keterangan
1.	Saya memiliki pengetahuan yang tinggi dan logika yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,879	0,017	Valid
2.	Saya menolak untuk melakukan suatu pekerjaan yang saya anggap susah.	0,818	0,000	valid
3.	Saya biasanya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,758	0,000	valid
4.	Saya kurang baik dalam membagi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sekaligus.	0,743	0,009	valid
5.	Saya berkeinginan untuk mencapai atau menduduki posisi yang lebih tinggi.	0,598	0,000	valid
6.	Saya biasanya tidak pernah mencapai target sesuai harapan perusahaan.	0,915	0,000	valid

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 4 terlihat bahwa keseluruhan pertanyaan yang diajukan untuk menguji variabel kinerja karyawan dinyatakan semuanya valid karena *correction item-total correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari r tabel 0,3610.

Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016) sesuatu kuesioner dikatakan reliabel bila jawaban seorang terhadap *statement* merupakan tidak berubah- ubah ataupun normal dari waktu ke waktu. Pengujian dicoba dengan metode mencobakan kuesioner sekali saja dengan sesuatu variabel dikatakan reliabel bila menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70.

Tabel 5.
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Pelatihan	0,840	6	Reliabel
Gaji	0,865	6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,848	6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,871	6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 5 di atas, pelatihan nilai realibilitas 0,841, gaji sebesar 0,865, lingkungan kerja sebesar 0,856 dan kinerja karyawan sebesar 0,826 disimpulkan reliabel dengan *Cronbachs Alpha* (r_{hitung}) > (r_{tabel}) 0,70.

Tabel 6.
Deskriptif Statistik Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan_X1	65	14.00	29.00	21.0615	3.89261
Gaji_X2	65	14.00	29.00	21.5077	3.72543
LingkunganKerja_X3	65	16.00	27.00	21.2769	3.09489
KinerjaKaryawan_Y	65	14.00	30.00	21.6154	3.63014
Valid N (listwise)	65				

Sumber: Data diolah, 2022

Jumlah responden pelatihan (X_1) 65 orang, nilai mean 21,0615 satuan, min. 14,00 satuan, max 29,00 satuan dan std.deviasi 3,89261 satuan. Jumlah responden gaji (X_2) 65 orang, nilai mean 21,5077 satuan, min. 14,00 satuan, max 29,00 satuan dan std. deviasi 3,72543 satuan. Jumlah responden lingkungan kerja (X_3) 65 orang, nilai mean 21,2769 satuan, min. 16,00 satuan, max 27,00 satuan dan std. deviasi 3,09489 satuan. Jumlah responden kinerja karyawan (Y) 165 orang, nilai mean 21,6154 satuan, min. 14,00 satuan, max 30,00 satuan dan std. deviasi 3,63014 satuan.

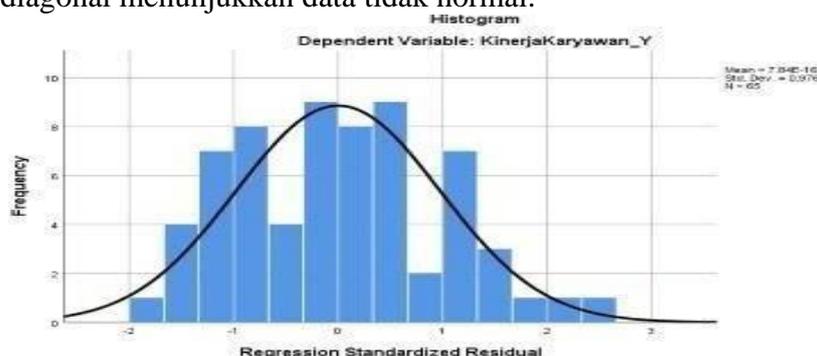
Hasil Uji Asumsi Klasik

Pertama kali melakukan asumsi klasik sebelum melakukan uji hipotesis asumsi klasiknya berupa normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Normalitas data yang bertujuan diketahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Normalitas dapat berupa grafik, *Normal P-plot Regression Standardized* dan Kolmogrov-Smirnov (K-S).

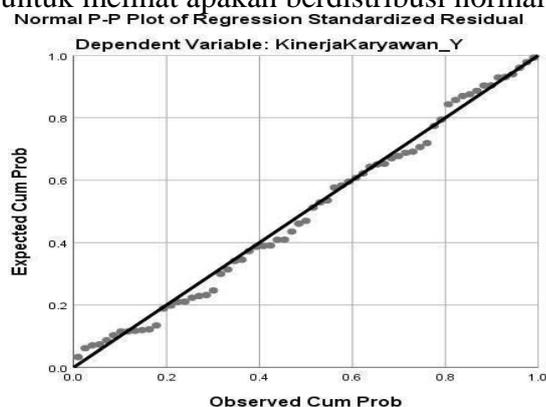
Hipotesis: data tersebar dekat garis diagonal dengan garis diagonal mengikuti arahnya maka menunjukkan normal. Data tersebar jauh dari garis diagonal dengan bukan ikut garis diagonal menunjukkan data tidak normal.



Gambar 1. Histogram

Sumber: Data diolah, 2022

Data berdistribusi normal dengan bentuk grafik histogram menunjukkan berbentuk lonceng dan tidak mengalami kemencengan. Diagram *Normal P-plot Rgression Standardized*, untuk melihat apakah berdistribusi normal atau tidak.



Gambar 2. Normal P- P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Data diolah, 2022

Normal P-plot Regression Standardized terlihat bahwa titik tersebut dekat atau mengikuti garis diagonal maka data normal. Analisis normalitas statistik pada *one Kolmogorov Smirnov* untuk mengetahui data normal atau tidak. Menentukan ketentuan keputusan: a) Asymp sig berada di atas 0,05 data normal; b) Asymp sig berada dibawah 0,05 data tidak normal.

Tabel 7. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06687214
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.049
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2022

Nilai sig. berada diatas 0,05 (5%) maka terdistribusi data normal yang terlihat dari Asymp. sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas sebagai pengujian regresi ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Biasanya dengan syarat nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 . Pengujian multikolinieritas disajikan:

**Tabel 8.
Uji Multikolinieritas**

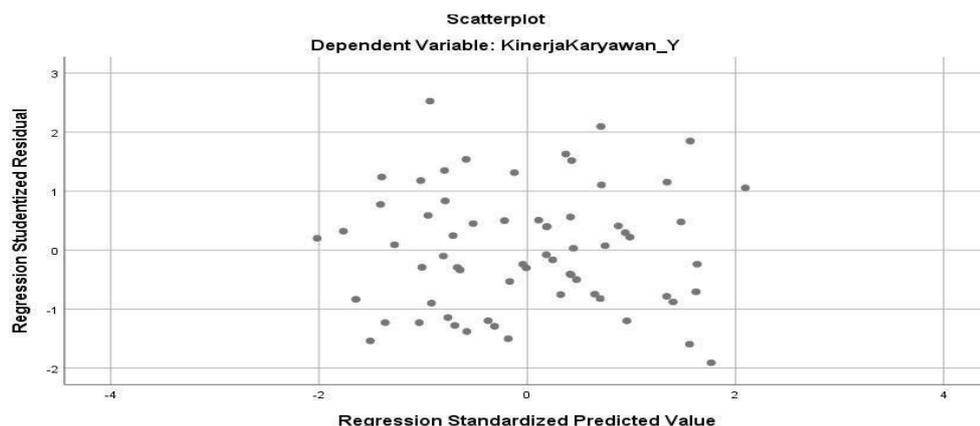
Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1 (Constant)		
PelatihanX1	.351	2.847
GajiX2	.350	2.858
LingkunganKerjaX3	.676	1.479

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel diatas pelatihan, gaji dan lingkungan kerja memiliki *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *VIF* lebih kecil 10 dikatakan tidak ada gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dengan melihat scatterplot yang tidak berpola, titik-titik menyebar tidak merata dengan pola yang tidak jelas berada di sumbu X dan Y tersebar acak di bawah angka 0.



Gambar 3. Uji scatterplot
 Sumber: Data diolah, 2022

Hasilnya terlihat bahwa grafik *scatterplot* memiliki titik menyebar acak dan tidak berpola maka tidak ada heteroskedastisitasnya.

Tabel 9.
Hasil Uji Glejser

Model		Standar Koefisien ³		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.690	1.094		1.544	.128
	PelatihanX1	.028	.064	.093	.430	.669
	GajiX2	.005	.067	.015	.069	.945
	LingkunganKerjaX3	-.032	.058	-	-.546	.587
				.085		

a. Dependent Variable: Abs_ut Sumber: Data diolah, 2022

Nilai probabilitas (sig.) untuk pelatihan, gaji, lingkungan kerja > 0,05 bahwa tidak terjadi heteroskedastisitasnya.

Tabel 10.
Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Beta		
1	(Constant)	1.889		.968	.337
	PelatihanX1	.305	.327	2.662	.010
	GajiX2	.402	.413	3.349	.001
	LingkunganKerjaX3	.218	.186	2.098	.040

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y Sumber: Data diolah, 2022

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh yaitu:

Kinerja Karyawan = 1,889 + 0,305 Pelatihan + 0,402 Gaji + 0,218 Lingkungan Kerja

Nilai konstanta (a) = 1,889 berarti pelatihan, gaji dan lingkungan kerja nilainya nol maka kinerja karyawan tetap sebesar 1,889. Nilai koefisien variabel pelatihan (b1) = 0,305, nilainya positif berarti tiap penambahan satu-satuan pelatihan (X1) mengakibatkan kinerja karyawan naik 0,305 satuan.

Koefisien variabel gaji (b2) = 0,402 nilainya positif berarti tiap penambahan satu-satuan gaji (X2) mengakibatkan kinerja karyawan naik 0,402 satuan. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (b3) = 0,218 nilainya positif berarti tiap penambahan satu-satuan lingkungan kerja (X3) mengakibatkan kinerja karyawan naik 0,218 satuan.

Koefisien Determinasi Hipotesis (R^2)

Koefisien determinasinya memperlihatkan kemampuan pengaruh semakin kuat atau tidak. Jika kuat mendekati 1. Koefisien determinasi terlihat:

Tabel 11.
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.660	2.11709

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja_X3, Pelatihan_X1, Gaji_X2
Sumber: Data diolah, 2022

Adjusted R Square 0,660 atau 66% berarti kinerja karyawan dijelaskan variabel bebas namun sisanya 34% dijelaskan variabel lain tidak diteliti seperti rekrutmen, kepemimpinan dan pengembangan karir.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Hantono (2017) Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji-F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	569.979	3	189.993	42.390	.000 ^b
	Residual	273.405	61	4.482		
	Total	843.385	64			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja_X3, Pelatihan_X1, Gaji_X2
Sumber: Data diolah, 2022

Df = n-k, 65-3-1= 61. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (42,390 > 2,76) dengan sig. 0,000 < 0,05 maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima maka Pelatihan kerja, gaji, lingkungan kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT Indojaya Grafika.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut (Hantono, 2017) uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

$df = n - k$, $df = 144 - 3 - 1 = 140$. nilai t_{tabel} adalah t 5% atau $t_{0,05}(140) = 1,977$.

Tabel 13.
Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	1.889	1.952		.968	.337
	PelatihanX1	.305	.115	.327	2.662	.010
	GajiX2	.402	.120	.413	3.349	.001
	LingkunganKerjaX3	.218	.104	.186	2.098	.040

a. Dependent Variable:
KinerjaKaryawan_Y
Sumber:
Data diolah, 2022

Pengujian uji t dapat diuraikan : $df = n - k = 65 - 3 = 62$. Nilai t_{hitung} pelatihan (X_1) sebesar 2,662 berpengaruh positif dan sig. sebesar 0,010 ($0,010 < 0,05$). Hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,662 > 1,998$) Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT Indojoya Grafika. Nilai t_{hitung} variabel gaji (X_2) sebesar 3,349 berpengaruh positif dan sig. sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$). Hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,349 > 1,998$) Gaji berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT Indojoya Grafika. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 2,098 berpengaruh positif dan sig. sebesar 0,040 ($0,040 < 0,05$). Hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,098 > 1,998$) Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT Indojoya Grafika.

Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini memperlihatkan Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT Indojoya Grafika. Hasil penelitian sesuai dengan Salim et al. (2020) yang menyatakan bahwa adanya pelatihan perusahaan dapat mengembangkan bakat pengetahuan dan keterampilan para karyawan agar semakin mengefisienkan peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Gaji terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini memperlihatkan Gaji berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT Indojoya Grafika. Hasil penelitian ini sesuai dengan Jufrizen (2016) gaji dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan dapat membuat karyawan berperan aktif dalam pencapaian harapan tujuan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini memperlihatkan Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT Indojoya Grafika. Hasil penelitian ini sesuai dengan Harmon (2017) lingkungan kerja menjadi faktor dari penentu kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dimana pelatihan kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT Indojoya Grafika. Gaji berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT Indojoya Grafika. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT Indojoya Grafika. Pelatihan kerja, gaji dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT Indojoya Grafika.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)* (Cetakan Ke). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hantono. (2017). *Konsep Analisa Laporan Keuangan dengan Pendekatan Rasio & SPSS*. Deepublish (CV. Budi Utama).
- Hasni, N. (2020). Pengaruh Gaji terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Kredit Plus di Kota Makassar. *Jurnal Ekonomika*, 4(2), 50-59.
- Harmon, L. L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, Vol. 3, No.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Kurniawan, R. (2016). *Analisis Regresi (Edisi Pert)*. Kencana.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Muhammad., A. . (2018). *Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Universitas Pasundan Bandung
- Hasni, N. (2020). Pengaruh Gaji terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Kredit Plus di Kota Makassar. *Jurnal Ekonomika*, 4(2), 50-59.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Salim, E., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2022). Analisis Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Anugrah Harapan Nusantara. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 157-164.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Wayan, N. (2018). *Pengaruh Pelatihan Pada Kinerja Karyawan*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*.
- Widyasari, R. (2015). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Utama Malang)* (Doctoral Dissertation, Brawijaya University).