JOURNAL OF HUMAN AND EDUCATION

E-ISSN: 2776-5857 | P-ISSN: 2776-7876
Website: https://jahe.or.id/index.php/jahe
Vol. 6, No. 6 (2026)

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fast Food Indonesia Tbk (Studi Kasus KFC Plaza Basmar, Jakarta Selatan)

Turmono[1]*, Dwi Nilam Sari[2]
STIE Dharma Bumiputera
**Email Korespondensi: turmono217@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Pada PT.Fast Food Indonesia Tbk. (Studi Kasus KFC Plaza Basmar, Jakarta Selatan). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuisioner kepada 30 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan pengukuran skala likert. Data diproses melalui program SPSS versi 26 dengan teknis analisi regresi linier berganda. Dari hasil uji t membuktikan bahwa secara parsial , Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi yang didapat yakni 0,000 < 0,050 maka H0 ditolak H1 diterima, Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi yang didapat yakni 0,113 > 0,050 maka H0 diterima H2 ditolak, Pelatihan (X3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi yang didapat yakni 0,131 > dari 0,050 maka H0 diterima H3 ditolak. Sedangkan hasil uji f membuktikan bahwa Lingkungan Keja, Motivasi Kerja dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja PT. Fast Food Indonesia Tbk. KFC Plaza Basmar Jakarta Selatan dengan nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,050 yang berarti H0 ditolak H4 diterima. Adapun besarnya kontribusi seluruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 71,40%. Sedangkan sisanya 28,60% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor dan variabel independen lainnya yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the work environment, work motivation, and training on employee performance at PT Fast Food Indonesia Tbk (a case study of KFC Plaza Basmar, South Jakarta). The research employs a quantitative approach and utilizes primary data collected through questionnaires distributed to 30 respondents. A saturated sampling technique was used, with measurements based on a Likert scale. The data were processed using SPSS version 26, applying multiple linear regression analysis. The t-test results indicate that, individually, the work environment (X1) has a positive and significant effect on employee performance (significance value 0.000 < 0.050; thus, H0 is rejected and H1 is accepted). Work motivation (X2) does not have a positive and significant effect on employee performance (significance value 0.113 > 0.050; thus, H0

is accepted and H2 is rejected), and training (X3) also does not have a positive and significant effect on employee performance (significance value 0.131 > 0.050; thus, H0 is accepted and H3 is rejected). Meanwhile, the F-test results demonstrate that the work environment, work motivation, and training, when considered simultaneously, have a positive and significant effect on employee performance at PT Fast Food Indonesia Tbk (KFC Plaza Basmar, South Jakarta), with a significance value of 0.000 < 0.050 (meaning H0 is rejected and H4 is accepted). The independent variables collectively contribute 71.40% to the dependent variable, while the remaining 28.60% is influenced or explained by other factors and independent variables not included in this research model.
Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Training, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dapat maju atau hancur akibat dari kualitas dan tingkah laku manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin harus selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya, termasuk dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya perusahaan harus selalu mengutamakan lingkungan kerja, tingkat stress kerja karyawan, motivasi kerja dan pelatihan yang berguna bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

Untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan, kinerja karyawan harus bagus dan optimal. Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya melalui lingkungan kerja, pemberian motivasi kerja dan pelatihan karyawan.

Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Fast Food Tbk
KFC Plaza Basmar Jakarta Selatan Tahun 2023 sd. 2024

Bobot	Yudisium Kinerja	2023							
		Apr		Mei		Jun		Jul	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
≤ 32	Buruk	-	-	-	-	-	-	-	-
33 – 48	Kurang	5	16,7	5	16,7	5	16,7	4	13,3
49 – 64	Cukup	7	23,3	7	23,3	6	20,0	4	13,3
65 – 80	Baik	13	43,3	14	46,7	15	50,0	17	56,7
81 – 100	Baik Sekali	5	16,7	4	13,3	4	13,3	5	16,7
Jumlah		30	100	30	100	30	100	30	100

Bobot	Yudisium Kinerja	2023							
		Agu		Sep		Okt		Nov	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
≤ 32	Buruk	-	-	-	-	-	-	-	-
33 – 48	Kurang	3	10	3	10	2	6,7	2	6,7
49 – 64	Cukup	5	16,7	4	13,3	3	10,0	2	6,7
65 – 80	Baik	15	50	15	50	15	50,0	16	53,3
81 – 100	Baik Sekali	7	23,3	8	26,7	10	33,3	10	33,3
Jumlah		30	100	30	100	30	100	30	100

Bobot	Yudisium Kinerja	2023		2024					
		Des		Jan		Feb		Mar	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
≤ 32	Buruk	-	-	-	-	-	-	-	-
33 – 48	Kurang	1	3,3	-	-	-	-	-	-
49 – 64	Cukup	1	3,3	1	3,3	-	-	-	-
65 – 80	Baik	17	56,7	18	60,0	18	60	16	53,3
81 – 100	Baik Sekali	11	36,7	11	36,7	12	40,0	14	46,7
Jumlah		30	100	30	100	30	100	30	100

sumber: KFC Plaza Basmar, 2023 s/d 2024

Berdasarkan tabel di atas, masalah yang sering terjadi dan harus dihadapi adalah kinerja beberapa karyawan yang belum stabil dan tidak terlalu efektif dikarenakan kurangnya kecepatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan kurangnya kekuatan dalam melakukan pekerjaan dikarenakan kurang pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang dimiliki. Adapun pada lingkungan kerja yaitu kenyamanan pada lingkungan kerja yang kurang baik, fasilitas yang belum tersedia sesuai kebutuhan pegawai, dan hubungan kerja yang kurang baik antara rekan kerja.

Pada motivasi kerja yaitu sebagian kinerja pegawai yang menurun karena kurangnya motivasi dalam diri, penghargaan yang kurang diberikan oleh atasan kepada bawahannya, beberapa karyawan yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri, keterlibatan pegawai dalam melakukan pekerjaannya belum cukup baik.

Sedangkan pada pelatihan kerja yaitu dimana kurangnya reaksi para karyawan untuk bersemangat dalam mengikuti pelatihan, pembelajaran yang diberikan kurang meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu juga terdapat beberapa pegawai yang kurang memiliki kemampuan dalam menghadapi segala tuntutan pekerjaan dalam lingkungan kerja. Hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan setiap kegiatan.

Berdasarkan latar belakang di atas tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fast Food Indonesia (studi kasus KFC Plaza Basmar, Jakarta Selatan)

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Kuantitatif dengan model pendekatan studi kasus. Studi kasus (Case Study) adalah sebuah model yang memfokuskan eksplorasi "sistem terbatas" atas satu kasus khusus ataupun pada sebagian kasus secara terperinci dengan penggalian data secara mendalam.

Populasi dalam penelitian ini adalah 30 Karyawan, dan Sampel dalam penelitian ini adalah 30 karyawan dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Teknik Sampling Jenuh). Metode pengumpulan data menggunakan Metode Studi Dokumentasi Metode dan Angket (Kuisioner).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Validitas Lingkungan kerja

Correlations

Item Pernyataan	Sig. (2-tailed)	Level Sig. (2-tailed)	KETERANGAN
1	,001	,050	VALID
2	,000	,050	VALID
3	,000	,050	VALID
4	,000	,050	VALID
5	,000	,050	VALID
6	,000	,050	VALID
7	,000	,050	VALID
8	,000	,050	VALID
9	,000	,050	VALID
10	,000	,050	VALID

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : IBM SPSS 26, Data Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel diatas, pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai Nilai signifikasi (2-tailed) < 0.05.

Validitas Motivasi kerja

Correlations

Item Pernyataan	Sig. (2-tailed)	Level Sig. (2-tailed)	KETERANGAN
1	,000	,050	VALID
2	,000	,050	VALID
3	,000	,050	VALID
4	,000	,050	VALID
5	,000	,050	VALID
6	,000	,050	VALID
7	,000	,050	VALID
8	,000	,050	VALID
9	,000	,050	VALID
10	,000	,050	VALID

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : IBM SPSS 26, Data Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel diatas, pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai Nilai signifikasi (2-tailed) < 0.05.

Validitas Pelatihan

Correlations

Item Pernyataan	Sig. (2-tailed)	Level Sig. (2-tailed)	KETERANGAN
1	,000	,050	VALID
2	,000	,050	VALID
3	,000	,050	VALID
4	,000	,050	VALID
5	,000	,050	VALID
6	,000	,050	VALID

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : IBM SPSS 26, Data Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel diatas, pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai Nilai signifikasi *(2-tailed)* < 0.05.

Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

Item Pernyataan	Sig. (2-tailed)	Level Sig. (2-tailed)	KETERANGAN
1	,010	,050	VALID
2	,000	,050	VALID
3	,000	,050	VALID
4	,000	,050	VALID
5	,000	,050	VALID
6	,000	,050	VALID
7	,000	,050	VALID
8	,000	,050	VALID
9	,000	,050	VALID
10	,000	,050	VALID
11	,000	,050	VALID

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : IBM SPSS 26, Data Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel diatas, pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai Nilai signifikasi (2-tailed) < 0.05.

2. Hasil Uji Reabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Hasil
Lingkungan kerja	0,943	RELIABEL
Motivasi kerja	0,950	RELIABEL
Pelatihan	0,896	RELIABEL
Kinerja kerja	0,894	RELIABEL

Sumber : IBM SPSS 26, Data Diolah Penulis (2024)

Uji reliabilitas untuk semua variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel

3. Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,21678572
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,102
	Negative	-,068
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

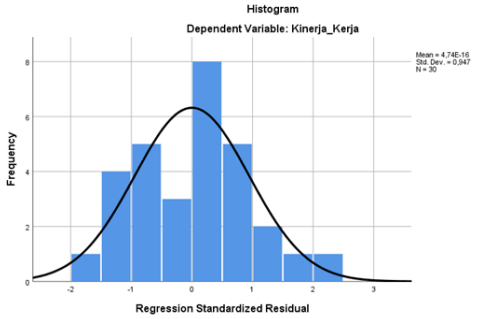
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : IBM SPSS 26, Data Diolah Penulis (2024)

Tabel diatas menunjukan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,102 dan tingkat probabilitas signifikan 0.200 diatas 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi ini terdistribusi secara normal.

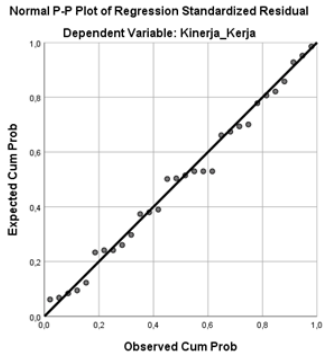
Berikut hasil analisis grafik, menggunakan grafik histogram dan *Normal* Probability *Plot:*

Hasil Grafik Histogram



Sumber : IBM SPSS 26, Data Diolah Penulis (2024)

Hasil Uji *Normal Probability Plot*



Sumber : IBM SPSS 26, Data Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan gambar diatas diketahui Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

4. Hasil Uji Multikoonieritas

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan_Kerja	,755	1,325
	Motivasi_Kerja	,336	2,977
	Pelatihan	,331	3,025

a. Dependent Variable: Kinerja_Kerja

Sumber : IBM SPSS 26, Data Diolah Penulis (2024)

Nilai tolerance variabel Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Pelatihan Berturut-turut sebesar 0,755, 0,336 dan 0,331 diatas 0,10 dan nilai VIP variabel Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Pelatihan Berturut-turut sebesar 1,325, 2,977 dan 3,025 dibawah 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel dalam model regresi.

5. Hasil Uji Autokorelasi

Dalam penelitian ini untuk mendeteksi gejala autokorelasi menggunakan uji *durbin-watson test.*

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,862[a]	,743	,714	3,397304	1,964

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

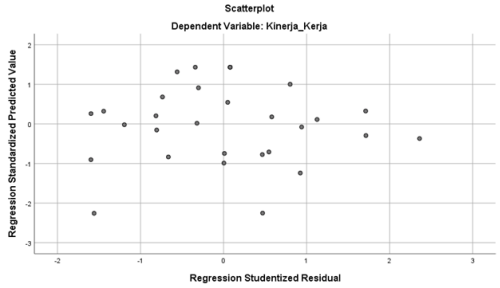
b. Dependent Variable: Kinerja_Kerja

Sumber : IBM SPSS 26, Data Diolah Penulis (2024)

Hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai durbin watson sebesar 1,964 nilai keputusan Durbin-Watson adalah du < d < 4 – du. Nilai dL = 1,214 dan Nilai dU = 1,650 (didapat dari tabel Durbin Watson). Didapat 1,650 < 1,964 < 2,350. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi antar variabel independen dalam model regresi.

6. Hasil Hetroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : IBM SPSS 26, Data Diolah Penulis (2024)

Dapat diketahui bahwa data titik-titik menyebar secara merata di bagian Tengah, tidak berkumpul di satu tempat serta tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dpaat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

7. Hasil Uji Linieritas

Dari hasil perhitungan nilai F hitung, kemudian dibandingkan dengan F tabel. Jika F hitung > F tabel, maka hipotesis nol yang menunjukan bahwa spesifikasi model dalam bentuk fungsi linear diterima.

Uji Linieritas
OLD

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862[a]	,743	,714	3,397304

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Kerja

Sumber : IBM SPSS 26, Data Diolah Penulis (2024)

Hasil Uji Linieritas
NEW

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,968[a]	,937	,927	1,712154

a. Predictors: (Constant), DFFIT, Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja, Pelatihan

Sumber: IBM SPSS 26, Data Diolah Penulis (2024)

Berasarkan tabel diatas, hasil tampilan output SPSS menunjukan bahwa Adjt. R2 new = 0,927 sedangkan Adjt. R2 old = 0,714. Dan jumlah variabel independen yang baru masuk adalah 1 yaitu (df) dan (n) adalah jumlah sample yang dimasukan yaitu 30 dan jumlah (k) variabel bebas adalah 4. Dari data di atas tersebut dapat dihitung besarnya F hitung sebagai berikut:

$$\text{Fhitung} = \frac{0{,}927 - 0{,}714/1}{(1 - 0{,}927)/(30 - 4)}$$

$$= \frac{0{,}213}{0{,}073/26}$$

$$= 75{,}86$$

F tabel dengan Df = (30 – 4) = 26 dan jumlah variabel independen yang baru masuk df = (1) adalah 4,23. Jadi F Hitung > F Tabel maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak yang berarti spesifikasi model regresi benar terjadi dalam bentuk fungsi linear.

8. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862[a]	,743	,714	3,397304

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Kerja

Sumber : IBM SPSS 26, Data Diolah Penulis (2024)

Dapat diketahui nilai dari R= 0.862. Hal ini menunjukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat positif antara variabel Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Pelatihan terhadap variabel Kinerja kerja. Sedangkan Adjusted R Square sebesar 0,714 atau sebesar 71,40%. Hal ini menunjukan bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Pelatihan terhadap variabel Kinerja kerja PT. Fast Food Tbk. KFC Plaza Basmar Jakarta Selatan adalah sebesar 71,40%. Sedangkan sisa 28,60% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor dan variabel independen lainnya yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

9. Hasil Uji F

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	869,306	3	289,769	25,106	,000[b]
	Residual	300,084	26	11,542		
	Total	1169,389	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

Sumber : IBM SPSS 26, Data Diolah Penulis (2024)

Dapat diketahui hasil uji F dapat dilihat dari nilai hitung sebesar 25,106 > 3,350 dengan nilai signifikasi 0,000 < 0.050 yang berarti bahwa model regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi veriabel terikat Y yaitu Kinerja kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja kerja karyawan PT. Fast Food Tbk. KFC Plaza Basmar Jakarta Selatan. Jadi, H4 diterima

10. Hasil Uji T

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,462	2,855		2,264	,032
	Lingkungan_Kerja	,438	,106	,473	4,138	,000
	Motivasi_Kerja	,252	,153	,281	1,640	,113
	Pelatihan	,394	,253	,269	1,559	,131

a. Dependent Variable: Kinerja_Kerja

Sumber : IBM SPSS 26, Data Diolah Penulis (2024)

Dapat diketahui hubungan antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel Lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 4,138 > t tabel sebesar 2,056 dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,050 yang berarti H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja kerja PT. Fast Food Tbk. KFC Plaza Basmar Jakarta Selatan.

Variabel Motivasi kerja memiliki t hitung sebesar 1,640 < t tabel sebesar 2,056 dengan nilai signifikasi 0,113 > 0,050 yang berarti H2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja PT. Fast Food Tbk. KFC Plaza Basmar Jakarta Selatan

Variabel Pelatihan memiliki t hitung sebesar 1,559 < t tabel sebesar 2,056 dengan nilai signifikasi 0,131 > 0,05 yang berarti H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja PT. Fast Food Tbk. KFC Plaza Basmar Jakarta Selatan.

11. Hasil Persamaan Analisis Regresi Linier Berganda

Dari pengujian asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan dalam pengolahan data. Berdasarkan pengolahan data Uji T maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

Kinerja = 6,462 + 0,438 Lingkungan kerja + 0,252 Motivasi + 0,394

Berdasarkan uji diatas di dapat, Nilai konstanta (α) yang dihasilkan sebesar 6,462 mengindikasikan apabila nilai-nilai variabel Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Pelatihan dianggap konstan (0), maka nilai kinerja kerja adalah 6,462 satuan skala.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi pada variabel Lingkungan kerja yaitu sebesar 0,438 artinya apabila nilai variabel Lingkungan kerja naik 1 satuan skala maka nilai variabel kinerja kerja akan naik sebesar 0,438 satuan skala.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel Motivasi kerja sebesar 0,252 artinya apabila nilai variabel Motivasi kerja naik 1 satuan skala maka nilai variabel kinerja kerja akan naik sebesar 0,252 satuan skala.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 0,394 artinya apabila nilai variabel Pelatihan naik 1 satuan skala maka nilai variabel kinerja kerja akan naik sebesar 0,394 satuan skala.

SIMPULAN

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk. KFC Plaza Basmar Jakarta Selatan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 4,138 > t tabel sebesar 2,056 serta nilai signifikasi yang didapat yakni 0,000 < 0,050. Dengan demikian, perubahan pada variabel lingkungan kerja akan berdampak besar pengaruhnya terhadap perubahan pada variabel kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk. KFC Plaza Basmar Jakarta Selatan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 1,640 < t tabel sebesar 2,056 serta nilai signifikasi yang didapat yakni 0,113 > 0,050. Dengan demikian, perubahan pada variabel motivasi kerja tidak berdampak pengaruhnya terhadap perubahan pada variabel kinerja karyawan.
3. Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk. KFC Plaza Basmar Jakarta Selatan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 1,559 < t tabel sebesar 2,056 serta nilai signifikansi yang didapat yakni 0,131 > dari 0,050. Dengan demikian, perubahan pada variabel motivasi kerja tidak berdampak pengaruhnya terhadap perubahan pada variabel kinerja karyawan.
4. Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk. KFC Plaza Basmar Jakarta Selatan. Hal ini dapat dilihat dari Hasil uji statistik uji regresi linear berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 25,106 > F tebel yaitu sebesar 3,350 dan nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,050. Dengan demikian, perubahan secara simultan pada variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan akan berdampak besar pengaruhnya terhadap perubahan pada variabel kinerja karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk. KFC Plaza Basmar Jakarta Selatan. Nilai korelasi antara variabel Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Pelatihan terhadap variabel Kinerja kerja yaitu sebesar R= 0.915. Hal ini menunjukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat positif antara variabel Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Pelatihan terhadap variabel Kinerja kerja PT. Fast Food Tbk. KFC Plaza Basmar Jakarta Selatan. Kontribusi pengaruh variabel Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Pelatihan terhadap variabel Kinerja kerja PT. Fast Food Tbk. KFC Plaza Basmar Jakarta Selatan adalah sebesar 71,40%. Sedangkan sisanya 28,60% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor dan variable lain.

Saran:

Bagi Perusahaan

1. Saran yang disampaikan oleh penulis terhadap variabel Lingkungan Kerja yaitu perusahaan dapat meningkatkan lebih maksimal lagi dalam pengaturan lingkungan kerja bagi pegawai baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik seperti memisahkan ruangan istirahat dengan ruang kerja yang dapat menimbulkan suara yang berisik atau mengganti peralatan yang rusak dengan yang baru agar karyawan merasanya nyaman dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan lagi secara individu dan organisasi pada umumnya.

2. Saran yang disampaikan oleh penulis terhadap variabel Motivasi Kerja yaitu mempertahakan memberikan dorongan ataupun motivasi yang dapat membangun semangat karyawan dengan perhargaan kepada para karyawan seperti pemberian bonus tahunan atau bonus akhir tahun, dengan adanya bonus tersebut karyawan jadi lebih merasa lebih diapresiasi dan dihargai atas kerja kerasnya dan akan menjadi lebih bersemangat lagi dalam bekerja. Sehingga harapannya kinerja karyawan dapat meningkat
3. Saran yang disampaikan oleh penulis terhadap variabel Pelatihan yaitu mempertahankan pemberian pelatihan sesuai kebutuhan karyawan yang membutuhkan, baik untuk karyawan baru ataupun karyawan lama untuk mencegah penurunan kualitas kerja. Sebelum dilaksanakannya program pelatihan, identifikasi terlebih dahulu mengenai kebutuhan pelatihan apa yang diinginkan atau dibutuhkan oleh karyawan agar program pelatihan yang dilakukan dapat diterima dengan baik oleh para pegawai dalam meningkatkan ilmu pengetahuan ataupun skil. Seperti karyawan yang baru masuk diberi pelatihan terlebih dahulu supaya tahu jobdesk dan apa yang harus dilakukan oleh karyawan baru tersebut. Sehingga harapannya kinerja karyawan dapat meningkat.

Bagi peneliti Selanjutnya

1. Untuk peneliti selanjutanya yang tertarik untuk melalukan penelitian yang sama, peneliti berharap agar peneliti selanjutnya mengkaji ulang secara baik permasalahan-permasalahan pada perusahaan lainya agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berlaku.
2. Untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat memberikan hasil yang jauh lebih baik dan lebih akurat dari peneliti sebelumnya.
3. Dalam melakukan sebuah penelitian, sebaiknya melakukan pengkajian ulang tentang permasalahan yang timbul dalam perusahaan tersebut. Agar penelitian yang akan dilakukan nantinya akan menghasilkan hasil yang maksimal, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia

DAFTAR PUSTAKA

Busro, M. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group

Edison, E. dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

Hasibuan, M. S. P. 2019. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Ismail. 2018. Rancangan Sistem Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Human Resource Scorecard. Tesis Magister. Universitas Sumatera Utara.

Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5). PT Raja Grafindo Persada

Mangkunegara, A. P. 2015. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama

Mangkunegara, A., P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Priyatno, D. 2014. Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V, W. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Duwi Priyatno, 2010. Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS, Jakarta: Mediakom

Hasibuan, M. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Melayu S.P 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia-Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono, 2013.Metode Penelitian Manajemen, Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2015.Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods), Bandung: Alfabeta

Kasmir, K. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Rajawali Perss.
Basuki, A T., & Prawoto, N. 2016. Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis. Rajawali Pers.
Dermawan, F. 2020. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yamaha Musical Product Indonesia. Skripsi. UPN" VETERAN" JATIM.
Habibi. 2018. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang. Skripsi UIN Raden Fatah Palembang
Silvya, B. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mewah Indah Jaya-Binjai. Skipsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Annisa, M,A. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss (Edisi 7). Universitas Diponegoro.
JURNAL
Elizar, E., dan Tanjung, H. 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 46-58.
Hasibuan, S. M. & Bahri, S. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 1 (1). 71-80.
Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 81.
Ajimat, A., & Maolana, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Antaran PT Pos Indonesia (Persero) Ciputat. Jurnal Disrupsi Bisnis, 3(1), 115–134.
Bariqi, M. D. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis, 5(2), 64–69.
Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 7(1), 10–18.
Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 44(1), 178–185.
Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. Jurnal Renaissance, 2(2), 167–176.
Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018, 216–222.
Putra, I. P., Sitiari, W., & Sara, M. (2017). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar. Jurnal Ekonomi & Bisnis, 4(2), 89–100.