

Pengaruh Pelatihan, Reward, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Metal Hitech Engineering

Novia Firmanda^{1✉}, Heru Baskoro²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik

noviafurnanda@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of training, rewards, and work environment on employee performance at PT Metal Hitech Engineering. In an era of ever-changing business, it is important for companies to improve the quality of human resources in order to compete effectively. The method used in this study is a quantitative approach with data collection through questionnaires distributed to employees. The sample taken was 64 respondents with a nonprobability sampling technique. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis and partial hypothesis testing (t-test) using SPSS 25. The results of the study showed that the independent variable, namely training (X1) partially did not have a significant effect on employee performance (Y), while the Reward (X2) and Work Environment (X3) variables partially had a significant effect on employee performance (Y). The conclusion of this study confirms that to improve employee performance, companies need to optimize training programs, provide appropriate rewards, and create a conducive work environment. This study is expected to be a reference for companies in formulating strategies to improve employee performance and provide insight for further research that is relevant to this topic.

Keywords: *Training, Rewards, Work Environment, Employee Performance, Improvement Strategy.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, reward, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Metal Hitech Engineering. Dalam era bisnis yang terus berubah, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat bersaing secara efektif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan. Sample yang diambil sebanyak 64 responden dengan teknik nonprobability sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis secara parsial (uji t) dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu pelatihan (X1) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel Reward (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mengoptimalkan program pelatihan, memberikan reward yang sesuai, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan dan memberikan wawasan bagi penelitian selanjutnya yang relevan dengan topik ini.

Kata kunci: *Pelatihan, Reward, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan, Strategi Peningkatan.*

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Dalam dinamika dunia bisnis yang terus berkembang, kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan menjadi kunci keberhasilan [1]. Era transformasi digital menciptakan peluang sekaligus tantangan yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan. Perubahan pola kerja, teknologi, serta kebutuhan akan efisiensi operasional menuntut perusahaan untuk memperkuat kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak utama organisasi [2].

Era Revolusi Industri 4.0, yang ditandai dengan munculnya berbagai teknologi digital mengharuskan SDM untuk memiliki keterampilan yang relevan agar perusahaan dapat bertahan dan bersaing di pasar global [3]. Untuk menjaga kelangsungan bisnis atau usaha, penting bagi perusahaan untuk mampu beradaptasi dan terbiasa dengan berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar [4].

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan [5]. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan keterampilan bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang optimal, sehingga dapat memberikan hasil terbaik dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan efektif. PT. Metal Hitech Engineering merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang bejana tekan, LPG tabung, dan Karoserie. Lokasi workshop berapada di Jl. Raya Cerme Metatu Km. 4. Kec. Cerme, Kab Gresik. Perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur. Produksi utama dari PT. Metal Hitech Engineering yaitu transport tank dan storage tank / tangki penyimpanan. Tangki yang diproduksi oleh MH terdapat beberapa macam yaitu Aluminiumtank, Stainless stelltank, dan Carbon stelltank.

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawan yang optimal [6]. Kinerja adalah pencapaian

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan baik itu secara kuantitas dan kualitas [7]. PT. Metal Hitech Engineering sudah mencapai nilai kinerja karyawan yang baik namun fenomena yang terjadi adalah perusahaan mengalami penurunan kinerja setiap tahunnya dapat dilihat bahwa pada tahun 2021 total presentase kinerja karyawan mencapai nilai 86,0% kemudian pada tahun 2022 kinerja karyawan mengalami penurunan dengan persentase 80,4%, dan pada tahun 2023 total persentase karyawan kembali mengalami penurunan menjadi 75,6%. Hal ini diketahui dari masing-masing aspek, yaitu kepatuhan terhadap SOP, kualitas kerja, komunikasi efektif, ketepatan waktu, dan kuantitas kerja, yang memiliki nilai bobot penilaian yang seimbang, yaitu 20%. Berdasarkan data dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Metal Hitech Engineering selama tiga tahun terakhir, yaitu tahun 2021, 2022, dan 2023, mengalami penurunan. Hal ini terjadi karena beberapa karyawan belum mampu memenuhi atau mencapai target pekerjaannya sesuai dengan aspek kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan [8].

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu melakukan pelatihan kepada para karyawannya agar karyawan yang ada di perusahaan tersebut dapat berpengalaman dan kompeten pada saat melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut [9]. Pelatihan merupakan suatu program yang dilakukan untuk merangsang atau menggairahkan seseorang agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam suatu pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. PT Metal Hitech Engineering sudah melakukan program pelatihan untuk karyawannya namun program tersebut masih belum optimal karena terdapat beberapa karyawan yang hanya mengikuti program pelatihan sebanyak satu atau dua kali saja sehingga karyawan masih kekurangan keterampilan teknis yang dibutuhkan.

Terdapat banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja salah satunya adalah perusahaan memberikan reward kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan [10]. Reward adalah semua bentuk return baik finansil maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yng disumbangkan ke perusahaan [11]. Reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Osi Electronics manufoacturing solutions PT. Metal Hitech Engineering secara rutin memberikan reward kepada karyawannya setiap tahun. Periode 2020–2023 pemberian reward mengalami penurunan pada nominal reward yang diberikan oleh perusahaan. Selanjutnya Data Pemberian Reward Karyawan PT. Metal Hitech Engineering disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Pemberian Reward Karyawan PT. Metal Hitech Engineering

Tahun	Pencapaian	Bentuk Reward	Nominal
2021	Juara 1	Uang Tunai	Rp. 1.200.000
	Juara 2	Voucher Belanja	Rp. 500.000
	Juara 3	Souvenir	Rp. 300.000
2022	Juara 1	Uang Tunai	Rp. 1.000.000
	Juara 2	Voucher Belanja	Rp. 300.000
	Juara 3	Souvenir	Rp. 200.000
2023	Juara 1	Uang Tunai	Rp. 950.000
	Juara 2	Voucher Belanja	Rp. 250.000
	Juara 3	Souvenir	Rp. 150.000

Selain memberikan reward terdapat aspek lain yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja [12]. Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja apabila kondisi lingkungan kerja dirasa baik. Peningkatan kinerja karyawan tercipta akibat dari dampak kenyamanan tersebut [13]. Sebaliknya, kinerja karyawan akan menurun apabila lingkungan kerja tersebut memberika ketidaknyamanan pada para karyawan. Hipotesis dari penelitian yang dilaksanakan dapat disimpulkan yaitu ketiga variabel berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Jaya Gung. PT. Metal Hitech Engineering menyediakan fasilitas yang lengkap bagi karyawan untuk mendukung peningkatan kinerja mereka. Namun ada beberapa fasilitas penunjang kerja dalam kondisi rusak yang perlu diperbaiki [14]. Selanjutnya Data Fasilitas Lingkungan Kerja Karyawan PT. Metal Hitech disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Data Fasilitas Lingkungan Kerja Karyawan PT. MHe

NO	Fasilitas	Jumlah	Layak Pakai	Rusak
1.	Toilet	2	2	-
2.	Lampu	55	50	5 unit rusak
3.	AC	5	4	1 unit rusak
4.	Tempat Parkir	2	2	-
5.	Meja rapat	2	2	-
6.	Kursi	17	2	2 unit rusak
7.	Meja Kerja	15	-	-

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan, reward, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Metal Hitech Engineering. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara pelatihan, reward, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang relevan dengan topik ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memahami pentingnya pelatihan, pemberian reward, dan penciptaan lingkungan kerja fisik yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan [15].

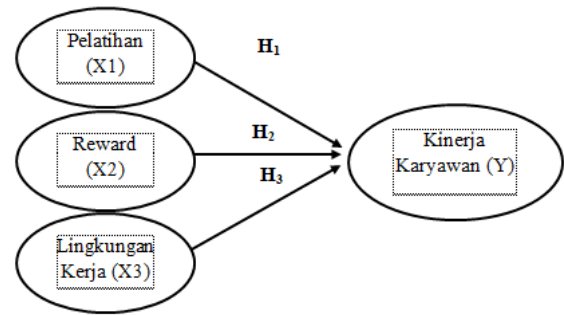
Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai acuan dalam mengembangkan strategi untuk mengoptimalkan pelatihan karyawan, memberikan penghargaan yang sesuai, serta menciptakan lingkungan kerja fisik yang mendukung produktivitas [16]. Bagi penulis, penelitian ini memberikan wawasan mengenai pengaruh pelatihan, reward, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, yang dapat dijadikan sebagai dasar pengembangan penelitian maupun aplikasi dalam praktik manajemen sumber

daya manusia [17]. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan pengaruh pelatihan, reward, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Metal Hitech Engineering.

Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan kinerja pegawai dalam suatu proyek tertentu yang menjadi tanggung jawabnya dan tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya [18]. Fokusnya sekarang adalah mendukung pegawai mengendalikan keterampilan dan kemampuan khusus mereka supaya berhasil dalam pekerjaan. Pelatihan merupakan peningkatan penguasaan berbagai keahlian dan teknik untuk melakukan tugas yang spesifik, rinci, dan rutin. Yang kegiatannya memerlukan fokus dengan waktu singkat atau berkepanjangan [19]. Arah yang disebut perencanaan ditentukan berdasarkan apa yang terjadi dan apa yang akan didapatkan. Keuntungan dan akibat yang diinginkan dari pelatihan harus didefinisikan dengan gamblang tanpa mengurangi kapasitas dan efektivitas organisasi.

Reward merupakan salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya [20]. Reward dapat diartikan pula sebagai sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan. Sebagai faktor pemicu keberhasilan suatu perusahaan, pemberian penghargaan (reward) memegang peranan penting. Seringkali dalam proses dalam mencapai tujuannya, perusahaan terkadang tidak tepat waktu atau kurang berhasil dilaksanakan. Dengan adanya reward bagi karyawan yang konsisten dan berhasil mencapai target yang telah diberikan, maka akan memacu karyawan tersebut untuk berbuat lebih baik lagi bagi organisasinya.

Lingkungan kerja yaitu merupakan segala sesuatu di dalam sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan sebuah tugasnya yang sudah diberikan. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan juga fisik di dalam sebuah perusahaan yang dapat berpengaruh terhadap seorang pekerja di dalam melaksanakan sebuah tugasnya. Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan yaitu sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan juga dapat dievaluasi, dimana para kinerja karyawan adalah bentuk kontribusi yang dibuat oleh seseorang individu didalam pencapaian tujuan dari organisasi. Selanjutnya akan ditampilkan kerangka berfikir pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

2. Metode Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Metode ini berlandaskan pada penggunaan alat ukur statistik untuk menguji hipotesis. Penelitian ini dilaksanakan di PT Metal Hitech Engineering Gresik, yang berlokasi di Jl. Raya Cerme Metatu KM 4, Desa Dungus, Kandangan, Cerme, Gresik, Jawa Timur. Data yang diperoleh dari penelitian ini merupakan jawaban responden atas pertanyaan dalam kuesioner. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah berisi tentang Pelatihan (X1), reward (X2), lingkungan kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Sumber data penelitian diperoleh dari PT. Metal Hitech Engineering.

Populasi yang akan diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Metal Hite Engineering Gresik yaitu sebanyak 64 karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik nonprobability sampling. Berdasarkan teknik sampling jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 64 karyawan PT Metal Hitech Engineering.

Uji validitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh koesioner. Pengujian validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis factor (factor analysis). Suatu butir dianggap valid apabila memenuhi KMO 0,5 dan loading factor (component matrix) yang dihasilkan memenuhi kaidah pengujian yaitu $> 0,5$ yang menyatakan bahwa hasil dari sampel tersebut valid.

Uji Reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik alpha cronbach. Suatu data dikatakan reliable adalah variabel yang memiliki nilai Alpha Cronbach $> 0,6$ atau tidak reliable apabila memiliki nilai Alpha Cronbach $0,6$. Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan

seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu pelatihan, reward dan lingkungan kerja yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16 for windows dengan model matematis sebagai berikut $Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + \epsilon$. Dimana Y = Kinerja Karyawan a = Konstanta, X_1 = Pelatihan, X_2 = Reward, X_3 = Lingkungan Kerja, ϵ = Error Term, β_1, β_2 = Koefisien Regresi.

Uji t digunakan untuk membuktikan hipotesis ada tidaknya pengaruh masing masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun pengujian uji adalah sebagai berikut jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas data yang tentu dipergunakan untuk merumuskan sejauh mana keterkaitan antara dua variabel dapat dianggap sebagai ukuran yang tepat dan konsisten. Uji validitas ini menggunakan metode validitas korelasi Pearson, pernyataan tersebut dapat dikatakan benar jika nilai r yang dihitung lebih tinggi dari nilai r pada tabel. Nilai r tabel terhadap 64 responden adalah sebesar 0,246 pada taraf signifikansi 0,05 yang diperoleh dengan menggunakan rumus $df = (64-2) = 62$. Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk setiap variabel. Dari hasil penelitian informasi uji dapat disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
X1.1	0,831	0,246	Valid
X1.2	0,675	0,246	Valid
X1.3	0,549	0,246	Valid
X1.4	0,662	0,246	Valid
X1.5	0,858	0,246	Valid
X2.1	0,782	0,246	Valid
X2.2	0,670	0,246	Valid
X2.3	0,493	0,246	Valid
X2.4	0,686	0,246	Valid
X2.5	0,830	0,246	Valid
X2.6	0,576	0,246	Valid
X3.1	0,695	0,246	Valid
X3.2	0,571	0,246	Valid
X3.3	0,650	0,246	Valid
X3.4	0,402	0,246	Valid
X3.5	0,410	0,246	Valid
X3.6	0,581	0,246	Valid
X3.7	0,712	0,246	Valid
Y.1	0,832	0,246	Valid
Y.2	0,681	0,246	Valid
Y.3	0,698	0,246	Valid
Y.4	0,815	0,246	Valid

Uji reabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur kuesioner, yang merupakan indikator variabel konstruk. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau dapat diandalkan jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan uji SPSS, pengujian reliabilitas pada penelitian ini disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

	Cornbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,753	5	Reliabel
Reward (X2)	0,755	6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,678	7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,739	4	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa masing-masing variabel nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Selanjutnya hasil uji regresi linier berganda disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4,509	1,313			,388	,699
Pelatihan	,318	,208	,358		1,529	,132
Reward	,520	,198	,655		2,624	,011
Lingkungan Kerja	,118	,052	,168		2,255	,028

Penjelasan Tabel 4, data dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi $Y = 4,509 + 0,318 X_1 + 0,520 X_2 + 0,118 X_3$ dengan penjelasan sebagai berikut Konstanta 4,509 menandakan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai pada Pelatihan (X1), Reward (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap pada nilai 4,509. Koefisien regresi Pelatihan (X1) sejumlah 0,318 menunjukkan pengaruh positif, artinya semakin tinggi nilai pelatihan, semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y). Terdapat hubungan positif antara Reward dengan Kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan koefisien regresi reward (X2) yaitu sebesar 0,520. Pengaruh yang baik ditunjukkan dengan koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,118 yang berarti Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan (Y) berhubungan positif.

Uji t parsial merupakan metode statistik untuk memastikan kepentingan relatif variabel independen model regresi dalam menentukan variabel dependen. Hipotesis pengujian antara lain menyatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Tabel berikut berisi informasi pengujian yang diperoleh dari penelitian disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		t	Sig.
	B	Std. Error				
1 (Constant)	4.509	1.313			.388	.699
Pelatihan	.318	.208	.358		1.529	.132
Reward	.520	.198	.655		2.624	.011
Lingkungan Kerja	.118	.052	.168		2.255	.028

Pada Tabel 5, hasil uji t parsial analisis tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut variabel pelatihan (H1) ditolak yang artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditandai dengan t hitung sejumlah 1.529 < t tabel (1.671) dan nilai signifikansi (sig) sejumlah 0.132 > 0.05. Variabel reward (H2) diterima yang artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), ditandai dengan t hitung sejumlah 2.624 > t tabel (1.671) dan nilai signifikansi (sig) sejumlah 0,011 yang lebih kecil dari 0.05. Variabel Lingkungan Kerja (H3) diterima yang artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditandai dengan t hitung sejumlah 2.255 > t tabel (1.671) dan nilai signifikansi (sig) sejumlah 0,028 yang lebih kecil dari 0.05.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Metal Hitech Engineering yang menyatakan Variabel Pelatihan (H1) ditolak yang artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditandai dengan t hitung sejumlah 1.529 < t tabel (1.671) dan nilai signifikansi (sig) sejumlah 0.132 > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diberikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Metal Hitech Engineering, berdasarkan hasil uji statistik yang menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan signifikansi di atas 0.05. Variabel Pelatihan (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh Reward terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metal Hitech Engineering yang menyatakan Variabel Reward (H2) diterima yang artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditandai dengan t hitung sejumlah 2.624 > t tabel (1.671) dan nilai signifikansi (sig) sejumlah 0,011 yang lebih kecil dari 0.05. Sehingga reward sangat penting untuk meningkatkan kinerja karena dapat meningkatkan motivasi, memberikan apresiasi atas pencapaian kerja, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Dengan pemberian reward yang tepat, karyawan merasa dihargai, sehingga mereka lebih berkomitmen dan produktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Variabel reward (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Metal Hitech Engineering yang menyatakan Variabel Lingkungan

Kerja (H3) diterima yang artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditandai dengan t hitung sejumlah 2.255 > t tabel (1.671) dan nilai signifikansi (sig) sejumlah 0,028 yang lebih kecil dari 0.05. Sehingga lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung aktivitas kerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga berkontribusi positif terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini bahwa variabel lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut Pelatihan tidak berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metal Hitech Engineering. Reward berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metal Hitech Engineering. Lingkungan Kerja berpengaruh Positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metal Hitech Engineering.

Daftar Rujukan

- Ahiruddin, A. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES). *JMMS*, 4(1), 11–18. DOI: <https://doi.org/10.24967/jmms.v4i1.594>.
- Ferry, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48. DOI: <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>.
- Aditya, D., Claudia, M., & Dahniar, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 9(2), 89–98. DOI: <https://doi.org/10.20527/jwm.v9i2.5>.
- Yuswardi, Y., & Jesen, J. (2022). Analisa Dampak Intrinsic & Extrinsic Reward, Employee Perceived Training Effectiveness dan Leadership terhadap Performa Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi Karyawan Pada Agen Asuransi Kota Batam. *ECo-Buss*, 5(1), 146–158. DOI: <https://doi.org/10.32877/eb.v5i1.333>.
- Rahmadani, N. A., & Winarno, A. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Dreezel Coffee: Studi tentang Disiplin dan Motivasi Kerja. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3358–3365. DOI: <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1529>.
- Perkasa, D. H., & Satria, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Mall Matahari Daan Mogot. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 20(3), 225–230. DOI: <https://doi.org/10.31599/jki.v20i3.298>.
- Prabowo, B., & Tika Kristina Hartuti, E. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Persona Prima Utama. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 1(2), 119–128. DOI: <https://doi.org/10.58174/jmp.volume:1.no:2.2023.12.hal:119-128>.
- Putri, M. E. E., Ahwallia, A. P., Radhiya, F. N., Octaviyana, F., & Putri, S. D. A. (2022). Employee Performance in Indonesian Companies: Work Environment, Training & Career Development, and Rewards & Recognition as Antecedents.

- Journal of Business, Management, and Social Studies*, 2(1), 9–21. DOI: <https://doi.org/10.53748/jbms.v2i1.31> .
- [9] Nor, M. F., Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2023). Systematic Literature Review: The Importance of Work Motivation to Employee Performance. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 16(1), 34–48. DOI: <https://doi.org/10.21107/pamator.v16i1.19060> .
- [10] Qadri, S. U., Bilal, M. A., Li, M., Ma, Z., Qadri, S., Ye, C., & Rauf, F. (2022). Work Environment as a Moderator Linking Green Human Resources Management Strategies with Turnover Intention of Millennials: A Study of Malaysian Hotel Industry. *Sustainability (Switzerland)*, 14(12). DOI: <https://doi.org/10.3390/su14127401> .
- [11] Jawaad, M., Amir, A., Bashir, A., & Hasan, T. (2019). Human Resource Practices and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction In Emerging Economy. *Cogent Business and Management*, 6(1). DOI: <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1608668> .
- [12] Islam, M. A., Jantan, A. H., Yusoff, Y. M., Chong, C. W., & Hossain, M. S. (2023). Green Human Resource Management (GHRM) Practices and Millennial Employees' Turnover Intentions in Tourism Industry in Malaysia: Moderating Role of Work Environment. *Global Business Review*, 24(4), 642–662. DOI: <https://doi.org/10.1177/0972150920907000> .
- [13] Tigist Hailemariam, D., & Yang, Y. (2023). Effects of Working Environment on Employee Performance: In the Case of Bole Lemi Industrial Park, Addis Ababa, Ethiopia. *Frontiers in Business, Economics and Management*, 8(3), 96–107. DOI: <https://doi.org/10.54097/fbem.v8i3.7787> .
- [14] Anjum, N., Islam, Md. A., Choudhury, M. I., & Saha, J. (2021). Do Intrinsic Rewards Matter on Motivation?. *SEISENSE Journal of Management*, 4(1), 47–58. DOI: <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i1.534> .
- [15] Huo, X., Azhar, A., Rehman, N., & Majeed, N. (2022). The Role of Green Human Resource Management Practices in Driving Green Performance in the Context of Manufacturing SMEs. *Sustainability (Switzerland)*, 14(24). DOI: <https://doi.org/10.3390/su142416776> .
- [16] Rodjam, C., Thanasisuebwong, A., Suphuan, T., & Charoenboon, P. (2020). Effect of Human Resource Management Practices on Employee Performance Mediating By Employee Job Satisfaction. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 37–47. DOI: <https://doi.org/10.5530/srp.2020.3.05> .
- [17] Nguyen, T. L., & Giang, P. X. (2020). Improving Employee Performance In Industrial Parks: An Empirical Case of Garment Enterprises In Binh Duong Province, Vietnam. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(1), 44–58. DOI: <https://doi.org/10.3390/ejihpe10010005> .
- [18] Kaleem, M. (2019). The Influence of Talent Management on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE. *Public Administration Research*, 8(2), 8. DOI: <https://doi.org/10.5539/par.v8n2p8> .
- [19] Tarigan, J., Cahya, J., Valentine, A., Hatane, S., & Jie, F. (2022). Total Reward System, Job Satisfaction and Employee Productivity On Company Financial Performance: Evidence From Indonesian Generation Z Workers. *Journal of Asia Business Studies*, 16(6), 1041–1065. DOI: <https://doi.org/10.1108/JABS-04-2021-0154> .
- [20] Dasanayaka, C. H., Abeykoon, C., Ranaweera, R. A. A. S., & Koswatte, I. (2021). The Impact of The Performance Appraisal Process On Job Satisfaction of The Academic Staff In Higher Educational Institutions. *Education Sciences*, 11(10). DOI: <https://doi.org/10.3390/educsci11100623> .