



Analisis Pengaruh Training, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Formosa Bag Indonesia Bagian Quality Control

Aprilia Laila Sari¹, Nasya Rukhi Aisyah², Putri Lestari³, Nailly Farida⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

E-mail: b131220553@student.usm.ac.id¹, b131220483@student.usm.ac.id²,
b131220484@student.usm.ac.id³, b131220507@student.usm.ac.id⁴

Article Info

Article history:

Received November 29, 2025

Revised December 06, 2025

Accepted December 11, 2025

Keywords:

Training, Work Motivation,
Work Environment, Employee
Performance

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training, work motivation, and work environment on employee performance at PT Formosa Bag Indonesia, Quality Control Division. A quantitative research method was applied with a saturated sampling technique involving all 62 employees in the Quality Control department. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results show that training, work motivation, and work environment have a positive and significant effect on employee performance both partially and simultaneously. The coefficient of determination (R^2) indicates that these three independent variables strongly contribute to improving employee performance at PT Formosa Bag Indonesia.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received November 29, 2025

Revised December 06, 2025

Accepted December 11, 2025

Kata Kunci:

Training, Motivasi Kerja,
Lingkungan Kerja, Kinerja
Karyawan

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh training, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Formosa Bag Indonesia bagian Quality Control. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh yang melibatkan seluruh karyawan bagian Quality Control sebanyak 62 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel training, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Formosa Bag Indonesia.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Aprilia Laila Sari

Universitas Negeri Semarang

Email: husnalaawani@gmail.com

PENDAHULUAN



Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, teknologi dituntut untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi guna mempertahankan eksistensinya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pencapaian keberhasilan teknologi, di mana kinerja karyawan menjadi faktor utama efektivitas manajemen SDM. PT Formosa Bag Indonesia sebagai perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pembuatan tas, menghadapi tantangan dalam menjaga mutu produk melalui bagian Quality Control. Beberapa permasalahan seperti rendahnya semangat kerja dan hasil kerja yang belum optimal menjadi latar belakang perlunya analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Training, motivasi kerja, dan lingkungan kerja diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Ikhtisar temuan penelitian sebelumnya mencakup studi yang telah dilakukan oleh Maidarti et al. (2022), Anggono dan Teng (2024), Andayani dan Hirawati (2021), Djaya (2021), serta Handayani, Widiadnya, dan Widyawati (2022). Hasil penelitian Maidarti et al. (2022) menunjukkan bahwa training berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Anggono dan Teng (2024) menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Andayani dan Hirawati (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun hasil tersebut berbeda dengan Djaya (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Handayani, Widiadnya, dan Widyawati (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Andayani dan Hirawati (2021) menemukan hasil yang berlawanan, yaitu adanya pengaruh negatif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut menjadi research gap yang mendorong dilakukannya penelitian ini untuk menganalisis lebih lanjut pengaruh training, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Formosa Bag Indonesia bagian Quality Control.

Rumusan Masalah

Latar belakang penelitian ini menunjukkan bahwa penulis memiliki ketertarikan untuk meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh adanya pengaruh dari beberapa aspek penting seperti *training*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang berperan besar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana *training*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT Formosa Bag Indonesia bagian Quality Control.

KAJIAN PUSTAKA

- Training*: Pelatihan adalah proses pembelajaran untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan (Suprayadi, 2013). Indikator pelatihan mencakup tujuan pelatihan, materi, metode, kualifikasi peserta, dan pelatih (Wahyuningsih, 2019).
- Motivasi Kerja: Motivasi merupakan dorongan internal yang memengaruhi perilaku kerja karyawan (Kadarisman, 2012). Indikator motivasi mencakup kepuasan kerja, pengakuan prestasi, kebebasan kerja, dan keinginan berprestasi (Maslow, 2021).



- c. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja mencakup faktor fisik dan non-fisik yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas (Sedarmayanti, 2011). Indikatornya meliputi penerangan, suhu, suara bising, ruang gerak, dan hubungan antar karyawan
- d. Menurut Mangkunegara (2010) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis

Hubungan Antara Training dengan Kinerja Karyawan

Menurut Maidarti et al. (2022), training merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Pelatihan yang baik dapat meningkatkan kompetensi individu serta membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan memiliki pemahaman lebih baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerja mereka akan meningkat. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Anggono dan Teng (2024) serta Andayani dan Hirawati (2021) yang menyimpulkan bahwa training berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Training berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

-

Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Andayani dan Hirawati (2021), motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, semangat, dan dedikasi yang lebih besar dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi kerja yang kuat dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap pekerjaan sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja. Temuan penelitian Djaya (2021) dan Handayani, Widiadnya, serta Widyawati (2022) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta meningkatkan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat dan efektivitas kerja. Penelitian Handayani, Widiadnya, dan Widyawati (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang diperkuat oleh temuan Andayani dan Hirawati (2021) bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik berkontribusi pada hasil kerja yang lebih optimal.

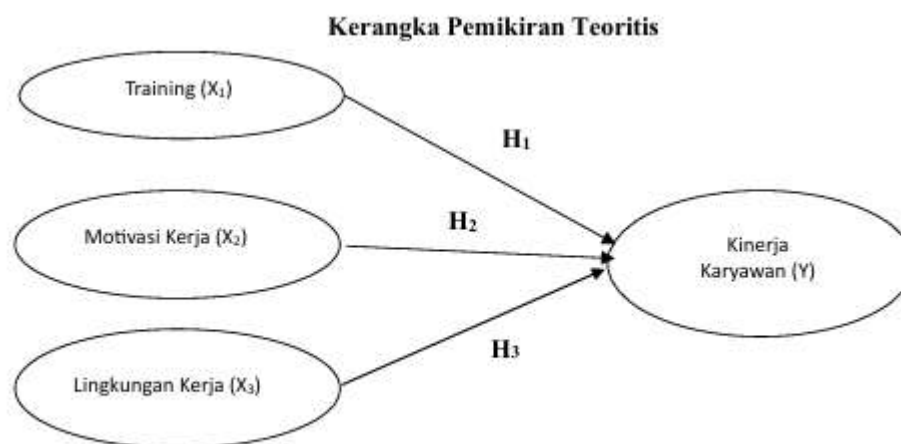
H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Antara Training, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan



Menurut Ghozali (2021), dalam teori manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil dari kombinasi beberapa faktor internal dan eksternal seperti pelatihan, motivasi kerja, serta lingkungan kerja. Ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal sehingga karyawan dapat bekerja dengan produktif dan efektif. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Maidarti et al. (2022) dan Handayani et al. (2022) yang menunjukkan bahwa training, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Training, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.



Sumber: Beberapa penelitian terdahulu, 2025

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Formosa Bag Indonesia bagian Quality Control sebanyak 62 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji t menunjukkan bahwa training, motivasi kerja, dan lingkungan kerja masing-masing memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga ketiganya berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan hasil F hitung $> F$ tabel, yang berarti secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,68 menunjukkan bahwa 68% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sementara 32% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Training terhadap Kinerja Karyawan



Hasil penelitian menunjukkan bahwa training berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Formosa Bag Indonesia bagian Quality Control. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin meningkat pula kemampuan dan produktivitas karyawan. Pelatihan yang efektif membantu karyawan memahami tugas dengan lebih baik, meningkatkan keterampilan teknis, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Maidarti et al. (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan yang terencana mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan semangat, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Motivasi menjadi faktor penting dalam mendorong karyawan mencapai target kerja yang optimal. Hasil ini mendukung temuan Andayani dan Hirawati (2021) yang menyebutkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Formosa Bag Indonesia bagian Quality Control. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan fokus serta semangat kerja karyawan. Kondisi ruang kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang positif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Handayani, Widiadnya, dan Widyawati (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Pengaruh Training, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, training, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga faktor ini saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang produktif dan efisien. Kombinasi pelatihan yang baik, motivasi kerja yang tinggi, serta lingkungan kerja yang mendukung terbukti mampu meningkatkan hasil kerja karyawan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa training, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Formosa Bag Indonesia bagian Quality Control. Pelatihan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas pelatihan, memperhatikan aspek motivasi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung produktivitas.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Basri, S. K. and R. Rauf (2021). "Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *YUME: Journal of Management* 4(1).
- Caksana, N. P. E. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sman 1 Tulungagung." *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* 4(1): 82-92.
- Harahap, S. F. and S. Tirtayasa (2020). "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1): 120-135.
- Hartini, S., et al. (2019). Analisis Key Performance Indicator Sebagai Alat Pengukuran Kinerja Rantai Pasok Produk Garam Industri Menggunakan Metode SCOR-AHP. *Talenta Conference Series: Energy and Engineering (EE)*.
- 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.
- Muizu, W. O. Z., et al. (2019). "Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan." *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia* 2(1): 70-78.
- Nugroho, K. J. (2021). "Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar." *Otonomi* 21(1): 156-163.
- Nurrohmat, A. and R. Lestari (2021). "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Akuntansi*: 82-85.
- Prayudi, A. (2020). "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan pd. Pembangunan kota binjai)." *Jurnal Manajemen* 1(2): 63-72.
- Santoni, A. and G. Heryono (2021). "Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi: peran mediasi kepuasan kerja." *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)* 7(3): 796-796.
- Saputro, R. (2021). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 9(2).
- Sarah, C. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Knowledge Sharing di PT T." *Jurnal Diversita* 6(1): 48-62.
- Sari, T. D. R. and Y. Fernando (2021). "Kontribusi Kepemimpinan Transformasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM." *E-Jurnal Akuntansi* 31(1): 106.
- Satria, B. (2021). "Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Xyz." *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*: 27-35.



- Sidik, R. F., et al. (2021). "Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta." *Widya Manajemen* 3(1): 86-96.
- Sihaloho, R. D. and H. Siregar (2020). "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2): 273-281.
- Silaban, A. M. and O. M. Siregar (2023). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan." *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia* 2(01): 16-26.
- Sinambela, E. A. and U. P. Lestari (2022). "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan* 10(1): 178-190.
- Steven, H. J. and A. P. Prasetyo (2020). "Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Penelitian Ipteks* 5(1): 78-88.
- Sudarman, H. (2022). "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Dinas Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo)." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 5(3): 650-659.
- Sugiarti, E. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet." *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 3(2): 479-486.
- Suryawan, I. N. and A. Salsabilla (2022). "Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan." *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8(1): 137-146.
- Tandy, J., et al. (2021). "Pengaruh Self-Leadership, Transformational Leadership dan Transactional Leadership terhadap Kinerja Guru-Guru di SMP Advent 4 Paal 2 Kota Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 9(2).
- Wahyuni, F. and B. Maunah (2021). "Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Islam." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2(2): 141-162.
- Yani, E., et al. (2023). "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pada Badan Usaha Milik Desa Kabupaten Bengkalis." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 6(1): 358-369.
- Zaena, R. R., et al. (2022). "Analisis Peran Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur Otomotif Nasional." *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3(6): 4044-4054.
- Zakaria, A. I., et al. (2023). "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI POLISI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA POLISI DI POLRES KARAWANG." *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 10(3): 1630-1642.