



Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Tambak Sumur Lampung Selatan

Wahyudi Siregar^{*1}, Suhroji Adha², Djaka Adiwinata³

¹⁻³ Universitas Faletahan, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Cilegon Drangong Serang -Banten No.Km. 06, Pelamunan, Kec. Kramatwatu, Kabupaten Serang, Banten

Email : wahyudisiregar001@gmail.com^{*1}, suhroji90@gmail.com², djaka.adiwinata@gmail.com³

Koresponden Penulis : wahyudisiregar001@gmail.com

Abstrack: This research aims to: find out how much influence training has on employee performance; to find out how much the work environment influences employee performance; (3) to find out how much training and work environment influence employee performance. This research is quantitative research and was conducted at PT Maju Tambak Sumur Lampung Selatan with a total of 65 respondents using purposive sampling techniques. The data in this research was taken using questionnaires, observations, interviews. The analysis technique used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis technique with the help of SPSS 29. From the results of this test it can be concluded that the training variable (X1) has a positive effect on employee performance (Y); work environment variables (X2) have a positive effect on employee performance (Y); training variables (X1) work environment (X2) have a positive effect on employee performance (Y).

Keywords: Training, Work Environment, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk: untuk mengetahui seberapa besar pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; untuk mengetahui seberapa besar pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan dilakukan di PT Maju Tambak Sumur Lampung Selatan dengan jumlah 65 responden menggunakan teknik *purposive sampling*, data pada penelitian ini diambil dengan menggunakan kuesioner, *observasi*, *interview*. Teknik analisa yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 29. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y); variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y); variabel pelatihan (X1) lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

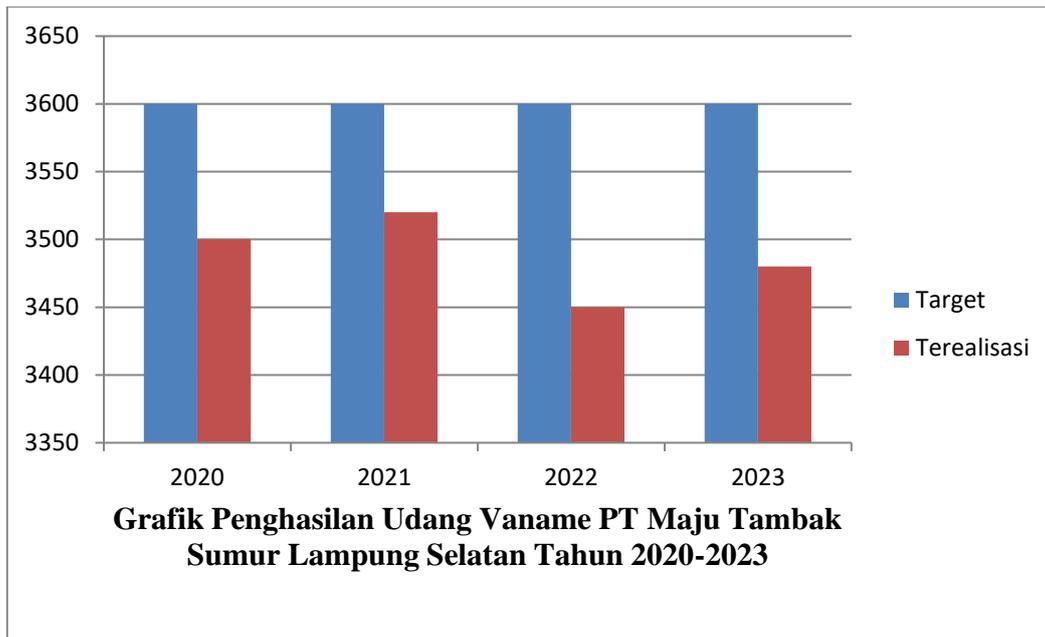
1. PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut Perkembangan ini diharapkan dapat membuat perusahaan mampu bersaing dan mengikuti perkembangan zaman, serta tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dalam konteks ini kualitas karyawan dalam perusahaan menjadi penting karena semakin baik kualitas karyawan maka akan semakin baik pula kualitas perusahaan itu sendiri. Beberapa faktor yang dapat menentukan baik buruknya kualitas kinerja karyawan adalah pelatihan kerja dan lingkungan kerja di perusahaan.

Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran kompetensi yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan yang berkaitan dengan *soft skill* dan *hard skill* yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan dapat diterapkan dalam waktu yang relatif singkat dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. *Hard skill* adalah sebuah kemampuan yang dapat setiap orang asah melalui berlatih dan juga menempuh jenjang pendidikan. Kemampuan ini dapat kamu pelajari menyesuaikan dengan minat serta bidang yang kamu pilih dalam program studi di kuliah ataupun mengikuti berbagai kursus seperti kemampuan mengoperasikan *computer*, *Soft skill* adalah kumpulan atribut pribadi dan interpersonal yang memungkinkan individu berinteraksi secara efektif dengan orang lain dalam berbagai situasi seperti komunikasi, adaptasi dan lainnya. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi, diperlukan adanya para karyawan untuk mengikuti pelatihan kerja yang berfungsi sebagai salah satu unsur penting suatu organisasi. pelatihan sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang wajar bagi setiap organisasi dan oleh karena itu menjadi semacam “bahan bakar” bagi keberlangsungan “mesin” organisasi saat ini dan di masa yang akan datang. Pelatihan harus dilakukan dengan baik dan profesional. Jika tidak maka akan banyak kendala yang menghambat percepatan komponen SDM dalam organisasi (Meiprahastuti, 2014) dalam (Parashakti & Noviyanti, 2021)

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di lingkungan tersebut. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat karyawan betah, senang dan semangat dalam menjalankan tugasnya, serta kinerjanya pun akan meningkat. lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang ditemui, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara bekerja, dan pengaturan bekerja secara individu maupun kelompok (Menurut Sedarmayanti, 2017) dalam (Hustia, 2020)

Kinerja adalah wujud nyata kerja yang disesuaikan berdasarkan indikator kinerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Kinerja karyawan (*performance employee*) berarti hasil kerja karyawan atau pencapaian darisebuah pekerjaan yang mana hasil kerja ditunjukkan dengan standar yangtelah ditentukan menurut Sedarmayanti dalam (Chusnah & Khoridah, 2022) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara dalam (Cibadak-sukabumi, 2020).



Gambar 1

Grafik Penghasilan Udang Vaname PT Tunas Maju Tambak Sumur Lampung Selatan Tahun 2020-2023

Dapat dilihat pada Gambar 1 pada PT Maju Tambak Sumur Lampung Selatan, yaitu belum tercapainya target penjualan yang di peroleh sepanjang empat tahun terakhir yaitu tahun 2020-2023, secara keseluruhan capaian target masih fluktuatif. Pada tahun 2020 PT Maju Tambak Sumur Lampung Selatan pada tahun 2020 memiliki target panen sebesar 3600 ton namun hanya terealisasi sebesar 3500 ton, pada tahun 2021 memiliki target panen sebesar 3600 ton namun hanya terealisasi sebesar 3520 ton, pada tahun 2022 memiliki target panen sebesar 3600 ton namun hanya terealisasi sebesar 3450 ton, sedangkan pada tahun 2023 memiliki target panen sebesar 3600 ekor namun hanya terealisasi penjualan sebesar 3480. Pada tahun 2020-2023 target yang terealisasi belum mencapai target panen setiap tahunnya. Belum tercapainya target maka dapat dikatakan kinerja karyawan belum dilaksanakan secara optimal.

Tabel 1
Hasil Pra Survey tentang Pelatihan Karyawan dan Lingkungan Kerja PT Maju Tambak Sumur

NO	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Total
		S	TS	
1	Perusahaan memberikan pelatihan secara terprogram	4	6	10
2	Saya memahami pelatihan dengan baik	3	7	10
3	Hubungan karyawan dengan atasan sangat harmonis	6	4	10
4	Fasilitas perusahaan sangat lengkap	2	8	10
5	Hubungan karyawan dengan karyawan terjalin baik	6	4	10

Tabel di atas menunjukkan hasil pra survey mengenai pelatihan karyawan dan lingkungan kerja pada PT Maju Tambak Sumur. Terhadap pelatihan karyawan, mayoritas responden menjawab “Tidak Setuju”, demikian pula terhadap Lingkungan kerja. Hal ini menerangkan, bahwa sebagian karyawan perusahaan menganggap pelatihan karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan belum berjalan dengan baik, antara lain akibat kurangnya pemahaman karyawan terhadap materi pelatihan, sehingga membuat mereka kesulitan dalam menerapkannya di lapangan.

Pada aspek lingkungan non fisik, sebagian besar responden merasa, fasilitas kerja kurang lengkap, hingga memungkinkan kinerja mereka tidak maksimal. Apabila keadaan ini tidak cepat diatasi tentu sangat berpotensi menekan kinerja karyawan, dan akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Berbagai penelitian yang meneliti pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, seperti pada penelitian (Berliana et al., 2020) dengan judul penelitian pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian yang serupa juga terdapat pada penelitian (Huda & Sholeh 2019) dengan judul pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Rukun Mandiri Mojokerto, dari hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan

bahwa pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Rukun Mandiri Mojokerto.

2. TINJAUAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan menurut Hamalik (2016) adalah serangkaian proses yang meliputi tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi. Menurut Rozalena dan Dewi dalam (Willson, 2020), “pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengalaman, keahlian, pengetahuan dan perubahan sikap individu”. Meningkatkan kemampuan dan keahlian SDM tersebut berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawabnya saat ini. Tujuan program pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja individu pada posisi atau fungsinya saat ini. Oleh karena itu, bentuk latihan atau training ditujukan untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik dengan melakukan kinerja tertentu, terperinci, dan sering. Proses pelatihan berfokus pada melakukan pekerjaan dan menerapkan pengetahuan serta pemahaman untuk mencapai hasil yang diinginkan berupa penguasaan atau peningkatan keterampilan. Menurut Lijan dalam Ardiana et al., (2021) pelatihan kerja merupakan tanggung jawab bersama antara karyawan dan organisasi. Karyawan wajib merancang dan mengikuti pelatihan kerja untuk mengembangkan kemampuannya sehingga dapat memiliki karir yang lebih baik di masa depan. Sedangkan menurut Menurut Widodo dalam Sunarto A., (2022), pelatihan diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang memungkinkan individu meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya secara sistematis sehingga dapat mencapai prestasi profesional di bidangnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, sekaligus mencapai tujuan individu pekerja. Pelatihan sering kali dianggap sebagai kegiatan yang paling umum, dan manajer mendukung pelatihan karena melalui pelatihan, pekerja akan menjadi lebih terampil sehingga lebih produktif, meskipun manfaat ini harus memperhitungkan waktu yang dihabiskan selama pelatihan. pekerja terlatih.

Indikator Pelatihan

1. Tujuan
2. Materi
3. Metode
4. Kualitas peserta
5. Kualifikasi pelatih

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Soedarmayanti dalam Valendra et al., (2020), kondisi lingkungan kerja yang baik atau cocok apabila manusia dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama. Selain itu, lingkungan kerja yang buruk mungkin memerlukan lebih banyak tenaga dan waktu serta tidak memungkinkan untuk merancang sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayati dalam Ariani et al., (2020) , pengertian lingkungan kerja adalah seperangkat peralatan dan bahan yang dihadapi, lingkungan tempat orang bekerja, metode kerja dan pengaturan kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan berbagai pendapat pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di mana para karyawan bekerja pada suatu perusahaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis para pekerja, sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja secara maksimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

Indikator Lingkungan Kerja

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Hubungan kerja
5. Hubungan antara karyawan dan pimpinan

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang diungkapkan orang dalam bentuk hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi perusahaan (Khumaira, 2020). Kinerja dapat dipahami sebagai keberhasilan yang dicapai seseorang ketika melakukan pekerjaan. Ukuran keberhasilan yang dimaksud tidak bisa sama bagi setiap orang, melainkan merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut standar yang berlaku saat ini berdasarkan pekerjaan yang digelutinya. Kinerja dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dapat dicapai seorang karyawan ketika melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (Rosita, 2019). Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan perusahaan yang baik maka perusahaan akan mampu mencapai tujuan yang diinginkannya.

Indikator Kinerja Karyawan

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penelitian dan Tahun penelitian	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Bilad, 2022)	Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada Fajar toserba cabang Talaga Kabupaten Majalengka	X1 pelatihan, X2 lingkungan kerja, Y1 kinerja	Uji Instrumen (Uji Validitas dan Reliabelitas), Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji Korelasi, Uji t, Uji F, uji Koefisien Determinasi) menggunakan program	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

				SPSS for Windows 20	kinerja, dan (3) pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh secara simultan.
2	(Yolanda, 2023)	pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada novena hotel lembang	X1 pelatihan, X2 lingkungan kerja, Y1 kinerja	analisis berganda, analisis kolerasi berganda, dan analisis koefisien determinasi (R ²)	Dapat diketahui bahwa secara simultan pelatihan dan lingkungan kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	(Berliana et al., 2021)	Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	X1 pelatihan, X2 lingkungan kerja, Y1 kinerja	Data yang diperoleh dari instrumen penelitian dengan menggunakan kuesioner kemudian data yang terkumpul diolah menggunakan bantuan software IBM SPSS for Windows 21.0	Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan variabel lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan
4	Nurwanda et al., (2023)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	X1 pelatihan, X2 lingkungan kerja, Y1 kinerja	Penelitian deskriptif verifntif dengan pemdekatan kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif

					dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Arizona et al., 2023)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Villas	X1 pelatihan, X2 lingkungan kerja, Y1 kinerja	uji validitas dan reliabelitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji F, uji T dan analisis koefisien determinasi.	terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
6	(Adiwinata et al., 2022)	The Influence of Organizational Culture and Work Environment Toward Lecturer Performance with Intrinsic Motivation as Intervening Variables	X1 Organizational Culture X2 Work Environment X3 Intrinsic Motivation Y1 Performance	The data analysis method uses the SEM method, it was smart PLS.	Based on the results of the 55 research, it was concluded that organizational culture had a positive and significant direct effect on lecturer performance, the work environment had a positive and insignificant direct effect on lecturer performance.
7	(Citra et al., 2023)	Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di	X1 Pelatihan Kerja X2 Rekrutmen Y1 Kinerja	regresi linear berganda menggunakan software SPSS Versi 25	menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung rekrutmen terhadap kinerja,

		Perguruan Tinggi			terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja dan secara simulasi rekrutmen dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
--	--	------------------	--	--	---

Hipotesis merupakan suatu spekulasi sementara yang kebenarannya masih harus dilakukan pengujiannya. Hipotesis ini dimaksudkan untuk memberikan arah analisis penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ = Variabel Pelatihan (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₂ = Variabel Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₃ = Variabel pelatihan (X₁) dan Variabel Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Kuantitatif adalah Penelitian kuantitatif mengacu pada data yang ada atau terkuantifikasi yang diperoleh dari lapangan, atau data terkuantifikasi yang diperoleh dengan mengubah nilai-nilai kualitatif menjadi nilai-nilai kuantitatif (Priadana & Sunarsi, 2021)

Penelitian kuantitatif ini diterapkan dengan menggunakan metode survei. Menurut Fraenkel dan Wallen dalam Maidiana, (2021) penelitian survei adalah penelitian yang mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan cara mensurvei sampel tersebut dengan menggunakan kuesioner dan wawancara untuk menggambarkan berbagai aspek populasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan dari alat ukur yang digunakan pada penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitiannya, selanjutnya setelah peneliti melakukan penyebaran kuesioner dan mendapatkan data, peneliti melakukan uji validitas yang dibantu melalui SPSS 29.0 for windows. Adapun kriteria yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian sebagai berikut :

Tarap kepercayaan 95 persen = ($\alpha = 5\%$) derajat kebebasan (df) = r tabel ; $n-2 = r$ tabel ; $65-2 = 63$ sehingga berdasarkan r tabel menghasilkan nilai 0,2058. Jika nilai hitung per item (*corrected item*) lebih besar dari r tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1)

No	Nilai Item Corrected (r hitung)	R table	Sig.	Keterangan
1	0,928	0,2058	0,001	Valid
2	0,926	0,2058	0,001	Valid
3	0,936	0,2058	0,001	Valid
4	0,914	0,2058	0,001	Valid
5	0,951	0,2058	0,001	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 29.0

Berdasarkan data pada tabel 4.4 uji validitas variabel Pelatihan Kerja menyatakan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Pelatihan Kerja valid, karena pada seluruh pertanyaan memiliki nilai r hitung $> 0,2058$ dan sig menunjukkan $< 0,05$.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No	Nilai Item Corrected	R tabel	Sig.	Keterangan
1	0,878	0,2058	0,001	Valid
2	0,897	0,2058	0,001	Valid
3	0,873	0,2058	0,001	Valid
4	0,869	0,2058	0,001	Valid
5	0,879	0,2058	0,001	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 29.0

Berdasarkan data pada tabel uji 4 validitas variabel Lingkungan Kerja menyatakan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja valid, karena pada seluruh pertanyaan memiliki nilai r hitung $> 0,2058$ dan sig menunjukkan $< 0,05$.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Nilai Item Corrected	R tabel	Sig.	Keterangan
1	0,945	0,2058	0,001	Valid
2	0,961	0,2058	0,001	Valid
3	0,943	0,2058	0,001	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 29.0

Berdasarkan data pada tabel 5 uji validitas variabel Kinerja Karyawan menyatakan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan valid, karena pada seluruh pertanyaan memiliki nilai r hitung $> 0,2058$ dan sig menunjukkan $< 0,05$.

Uji Reliabelitas

Uji reliabelitas digunakan untuk menguji instrumen penelitian yang digunakan apakah selalu bisa memiliki konsistensi pada pengujian ulang dan memiliki hasil yang sama, instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Dengan hasil penelitian sebagai berikut.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabelitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)

<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N of Item</i>
.961	5

Sumber : Data diolah SPSS 29.0

Berdasarkan hasil uji nilai reliabelitas menggunakan SPSS.29 bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* variabel Pelatihan Kerja bahwa $0,961 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

Tabel 7 Variabel Pelatihan Kerja (X2)

<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N of Item</i>
.929	5

Sumber : Data diolah SPSS 29.0

Berdasarkan hasil uji nilai reliabelitas menggunakan SPSS.29 bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* variabel Lingkungan Kerja bahwa $0,929 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

Tabel 8 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N of Item</i>
.947	3

Sumber : Data diolah SPSS 29.0

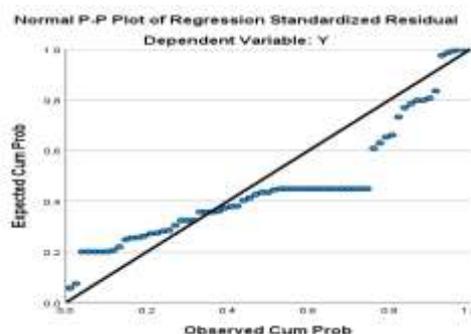
Berdasarkan hasil uji nilai reliabelitas menggunakan *SPSS.29* bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* variabel Kinerja Karyawan bahwa $0,947 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik mempunyai distribusi data yang normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk menentukan normalitas adalah dengan menggunakan teknik analisis grafik dengan memeriksa grafik sebagai histogram atau plot probabilitas normal. Normalitas data dapat diketahui dengan sebaran data (titik) pada sumbu diagonal diagram P-plot normal atau dengan melihat histogram residunya.

Uji Normalitas



Gambar 3

Bisa dilihat pada gambar 3 diatas untuk uji normalitas menggunakan grafik plot probabilitas memiliki sebaran normal dikarenakan untuk sebaran titik mengikuti sumbu diagonal diagram.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi telah menemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang yang baik adalah tidak adanya korelasi antara variabel bebas, jika *Tolerance* $> 10,00$ atau *VIF* $< 0,10$. Maka terjadi multikolinieritas dalam model regresi, (Ghozali, 2023).

Tabel 9 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.221	.448		.492	.625		
	X1	.437	.066	.689	6.667	.000	.294	3.406
	X2	.166	.072	.237	2.296	.025	.294	3.406

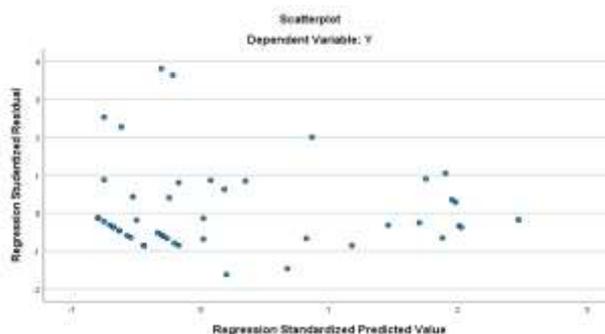
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan setiap variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10,00 dan *tolerance* lebih kecil dari 0,10. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak memiliki gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik, heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskeditas, (Hendro Wigdagdo, 2019)

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4

Pada gambar diatas menunjukan bahwa *scatterplot* tidak memiliki pola tertentu yang dapat dilihat pada titik titik yang tersebar. Dengan begitu pada uji ini dapat diterima bahwa tidak adanya gejala dari heteroskedastisitas yang terjadi.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk melihat tingkat naik turunnya variabel dependen. Penelitian ini menggunakan metode statistik regresi linier berganda dengan SPSS 29.

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.221	.448		.492	,625
	Pelatihan Kerja	.437	.066	.689	6.667	,001
	lingkungan Kerja	.116	.072	.237	2.296	,025

a. Dependent Variabel: Total.Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS 29.0

Berdasarkan tabel 11 diatas terdapat hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + \xi$$

$$Y = 0,221 + 0,437X_1 + 0,116X_2 + \xi$$

1. Konstanta 0,221 menyatakan bahwa jika nilai rata-rata variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja konstan, maka rata-rata sebuah nilai diferensiasi Kinerja Karyawan sebesar 0,221.
2. Koefisien nilai variabel Pelatihan Kerja (X_1) adalah positif 0,437 yang memiliki arti bahwa jika setiap peningkatan variabel Pelatihan Kerja (X_1) sebesar satu persen, maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,437.
3. Koefisien nilai variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah positif 0,116 yang memiliki arti bahwa jika setiap peningkatan variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar satu persen, maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,116.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t

Pada pengujian ini berfungsi untuk mengetahui seberapa berpengaruh variabel Pelatihan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Adapun pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\% / 0,05$, dan menggunakan t tabel dengan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} : t = \frac{\alpha}{2}; n - k - 1$$

$$t = \frac{0,05}{2}; 65 - 2 - 1 = (0,025; 62) = 1,999$$

Tabel 11 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.221	.448		.492	.625
	Pelatihan Kerja	.437	.066	.689	6.667	.001
	lingkungan Kerja	.116	.072	.237	2.296	.025

a. Dependent Variable: Total.Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS 29.0

Berdasarkan tabel uji t parsial dan memiliki nilai koefisien (*coefficients*) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Hasil pengujian dengan SPSS 29.0 diperoleh nilai untuk variabel pelatihan kerja (X1) yaitu t-hitung sebesar (6,667) > t-tabel (1,999) dan nilai sig (0,001) < α (0,05). Artinya variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Hasil pengujian dengan SPSS 29.0 diperoleh nilai untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) yaitu t-hitung sebesar (2,296) > t-tabel (1,999) dan nilai sig sebesar (0,025) < α (0,05). Artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F Simultan

Uji F yaitu suatu uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah dalam semua variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model penelitian memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Koefisien regresi berganda secara serentak dengan menggunakan ANOVA yaitu untuk mengetahui apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap model. Uji F ini dilakukan agar dapat membandingkan pada nilai signifikansi ($\alpha = 0,05$) pada tingkat derajat 5% (Ghozali, 2013) dengan menggunakan perbandingan sebagai berikut :

F tabel : $df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ $df2 = n - k = 65 - 3 = 62$

F tabel = 3,15

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	873.118	2	436.559	128.481	<.001 ^b
	Residual	210.666	62	3.398		
	Total	1083.785	64			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan Tabel 4.13 uji f simultan ANOVA diatas dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai F–hitung sebesar 128,481 dan Nilai F–tabel sebesar 3,15. Pada nilai probabilitas yang ditunjukkan pada nilai sig sebesar 0,001 dan nilai alpha 0,05 (5%). Sehingga F hitung ($128,481 > F\text{-tabel } (3,15)$ dan nilai sig ($0,001 < \alpha (0,05)$) yang artinya secara keseluruhan Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Monitaria1 dan Ery Baskoro 2021).

Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.806	.799	1.84332
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: y				

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,799 atau sama dengan 79,9%. Nilai ini menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja memiliki skor 79,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 20,1% merupakan faktor yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Maju Tambak Sumur Lampung Selatan:

1. Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maju Tambak Sumur Lampung Selatan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maju Tambak Sumur Lampung Selatan.
3. Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maju Tambak Sumur Lampung Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan pada penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran melalui hasil penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil data yang diperoleh dalam penelitian ini, peneliti menyarankan terhadap perusahaan untuk melengkapi sarana prasarana yang ada seperti *training center* (wadah untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, disiplin, produktivitas, sikap dan etos kerja) dan fasilitas kantor, sehingga karyawan merasa nyaman dan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat

tercapainya tujuan organisasi itu sendiri.

2. Bagi peneliti lain diharapkan hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan menggunakan pengembangan variabel terbaru, sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Wirawan, H. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. PT Raja Grafindo Persada.
- Umar, H. (2017). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis (3rd ed.)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Triyono, E. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 99–110.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (3rd ed.)*. Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode penelitian pendidikan (9th ed.)*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Statistika untuk penelitian (8th ed.)*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Soegijanto, A., & Solikhah, B. (2016). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 45–56.
- Situmorang, B. P., & Sinaga, S. P. (2020). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 78–88.
- Setiadi, N. J., & Andriani, H. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 45–56.
- Sekaran, U. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach*. Wiley.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti, S. (2016). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sari, M. D. (2020). Pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 8(3), 212–219.
- Riyadi, R. (2019). Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 78–88.
- Rini, E. (2018). *Kinerja sumber daya manusia*. Alfabeta.

- Rini, D. A. (2022). The influence of work motivation, work environment, and discipline on employee performance at PT XYZ. *Jurnal Pendidikan*, 7(1), 55–63.
- Riduwan, R. (2020). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Alfabeta.
- Prihantoro, R. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 5(2), 118–125.
- Othman, R. B., & Hussin, Z. H. (2018). Analisis data penelitian dalam pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 1–9.
- Nazir, M. (2017). *Metode penelitian (3rd ed.)*. Ghalia Indonesia.
- Nawawi, I. (2019). Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen*, 17(3), 245–254.
- Mukhtar, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Widina Media Utama.
- Martani, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Gramedia.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Majid, M. A., & Maryani, M. A. (2018). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pasific Medan Industri (Pamin) Sei Mangkei. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 16(2), 167–178. <https://doi.org/10.32722/mb.v16i2.113>
- Maidiana, M. (2021). Penelitian survey. *ALACRITY: Journal of Education*, 1(2), 20–29. <https://doi.org/10.54025/alacrity.v1i2.9>
- Lestari, Y., Faizal, M., & Norisanti, N. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Ocbc Nisp Cabang Cibadak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 38–45. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1704
- Khumaira, S. A. (2020). Pengaruh insentif dan profesionalisme terhadap disiplin dan kinerja karyawan pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 34–45.
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Riztechindo Makassar. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), 218–222.
- Imron, I. (2019). Analisa pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Widina Media Utama.
- Ilham, M. (2022). Peran pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan: Suatu tinjauan teoritis dan empiris. *JMM Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>

- 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. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Hamalik, O. (2016). Pengembangan sumber daya manusia: Manajemen pelatihan ketenagakerjaan pendekatan terpadu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hair, J. F., Babin, B., & Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Cengage.
- Gulick, L. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Ghozali. (2017). Model persamaan struktural konsep dan aplikasi dengan program AMOS 24.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan guru SMK Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Fajri, J. (2019). Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 53(1), 1689–1699.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>
- Dhuratun, N., Diana, N., & Sudaryanti, D. (2021). Pengaruh pemberian insentif pajak di tengah pandemi corona terhadap tingkat kepatuhan wajib pajak orang pribadi dalam pelaporan surat pemberitahuan (SPT) (Studi kasus pada KPP Malang Utara). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang*, 53(February), 2021.
- Deccasari, D. (2021). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 7(4), 405–414.
- Citra, D. N. A., Tannady, H., Fitriadi, H., Supriatna, D., Yuniwati, I., & others. (2023). Analysis of the influence of job training and recruitment on employee performance in higher education. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 587–596. <http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>
- Chusnah, C., & Khoridah, L. A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan total quality control (TQC) terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT.Sansyu Precision Indonesia). *Kinerja*, 4(1), 41–52. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1691>
- Bilad, A. (2022). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Fajar Toserba Cabang Talaga Kabupaten Majalengka).
- Berliana, V., Susijawati, N., & Sulityowati, L. (2021). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 12(2), 280–287. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i2.563>

- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Arizona, P. A. B. E., Sudarmawan, I. W. E., & Paramita, P. D. Y. (2023). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Villas. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(9), 2047–2066. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i9.543>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 89–99. <http://journal.febubhara-sby.org/umj/article/view/69>
- Andriani, N. Y., Sari, A., Novianti, A., Nurlianti, A., Triananda, E. S., & Sopyan, M. T. A. (2022). Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) UMKM Ness Collection Sukabumi di Desa Parungseah. *Jurnal Pengabdian Hasil Diseminasi*, 1(01), 23–28. <https://ip2i.org/jip/index.php/haspi/article/view/22>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas dan reliabelitas angket motivasi berprestasi. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 263. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249>
- Adiwinata, D., Irawan, I., Adha, S., & Kusuma, H. W. (2022). Influence of organizational culture and work environment toward lecturer performance with intrinsic motivation as intervening variables. *International Journal of Business, Economics & Management*, 5(4), 287–296. <https://doi.org/10.21744/ijbem.v5n4.1981>