



## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN PONDOK AREN TANGERANG SELATAN**

### ***THE INFLUENCE OF THE PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND JOB TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PONDOK AREN DISTRICT SOUTH TANGERANG***

**Putri Khoiriyah Damayanti<sup>1\*</sup>, Sudiarto<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [Khoiriyahputri265@gmail.com](mailto:Khoiriyahputri265@gmail.com)<sup>1\*</sup> , [dosen01909@unpam.ac.id](mailto:dosen01909@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

Article history :

**Abstract**

Received : 02-02-2025  
Revised : 04-02-2025  
Accepted : 06-02-2025  
Published: 08-02-2025

*The purpose of this study is to determine the influence of physical work environment and job training on employee performance in Pondok Aren District, South Tangerang both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. The sampling technique used was saturated sampling with 89 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis tests. The result of this study is that the physical work environment has a partial effect on employee performance, with the regression equation  $Y = 4.069 + 0.871 X1$ . The correlation coefficient was 0.840. The hypothesis test was obtained by calculating  $t > t$  table or  $(14.443 > 1.987)$ . Job training has a partial effect on employee performance, with the regression equation  $Y = 3.348 + 0.983 X2$ . The correlation coefficient is 0.870. The hypothesis test was obtained by calculating  $t > t$  table or  $(16.467 > 1.987)$ . The physical work environment and job training have a simultaneous effect on employee performance in Pondok Aren District, South Tangerang with the regression equation  $Y = 0.946 + 0.422 X1 + 0.620 X2$ . The correlation coefficient value was obtained as 0.820, meaning that the independent variable with the bound variable had a perfect relationship level. The hypothesis test obtained the  $F$  value calculated  $> F$  table or  $(195.829 > 3.103)$ . Thus,  $H03 = 0$  was rejected and  $Ha3 = 0$  was accepted, which shows that there is a significant simultaneous influence between the physical work environment and job training on employee performance in Pondok Aren District, South Tangerang*

**Keywords:** *Physical Work Environment; Job Training; Employee Performance*

#### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yang berjumlah 89 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan persamaan regresi  $Y = 4,069 + 0,871 X1$ . Koefisien korelasi sebesar 0,840.



Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(14,443 > 1,987)$ . Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan persamaan regresi  $Y = 3,348 + 0,983 X_2$ . Koefisien korelasi sebesar 0,870. Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(16,467 > 1,987)$ . Lingkungan kerja fisik dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan dengan persamaan regresi  $Y = 0,946 + 0,422 X_1 + 0,620 X_2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,820 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sempurna. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(195,829 > 3,103)$ . Dengan demikian maka  $H_0 = 0$  ditolak dan  $H_a = 0$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik; Pelatihan Kerja; Kinerja Pegawai**

**PENDAHULUAN**

Kecamatan Pondok Aren merupakan kecamatan yang berada di daerah Tangerang Selatan. Kecamatan ini memiliki 89 karyawan yang bekerja didalamnya untuk menunjang berjalannya berbagai kegiatan atau pelayanan di kecamatan. Untuk menunjang semua kegiatan, diharapkan karyawan mampu mempertahankan eksistensi kecamatan tersebut, diperlukan karyawan yang bekerja dengan baik dan mampu memberikan kinerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan. salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja dan pelatihan yang disediakan untuk karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan sumber inspirasi bagi pegawai dalam bekerja karena, mendukung sikap sikap maupun tindakan pegawai dalam bekerja akan menjadi semakin terarah dan berkesinambungan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dan Sebuah proses untuk mendapatkan dan meningkatkan kemampuan kerja seseorang serta meningkatkan produktivitas seorang karyawan Pelatihan menjadi bagian dari proses meningkatkan kapitalisasi modal manusia yang dapat menunjang tujuan organisasi

Berikut data kinerja karyawan Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan sebagai berikut :

**Tabel 1. 1**  
**Data Hasil Penilaian Kerja Pegawai di Kecamatan Pondok Aren Kota**  
**Tangerang Selatan**

No	Unsur Yang Dinilai	Nilai	Predikat	Nilai
1	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	87,78	Cukup	
	Nilai SKP	87,78 X 60%		52,67%
2	Kinerja Pegawai (40%)			
	- Kualitas Kerja	88	Cukup	
	- Kuantitas Kerja	87	Cukup	
	- Tanggung Jawab	92	Baik	
	- Kerjasama	96	Baik	
	- Inisiatif	88	Cukup	
	Jumlah	451		
	Rata-Rata	90,2		
	Nilai	90,2 x 40%		36,08%
	Nilai Prestasi Kerja			88,75%
	Kategori		Cukup	

Sumber : Kecamatan Pondok Aren

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai belum optimal karena rata-rata kinerja pegawai 88,27 pada kategori “Cukup” sehingga perlu dilakukan perbaikan agar kinerja pegawai dapat meningkat menjadi “Baik” atau “Sangat Baik”. Faktor yang diduga mempengaruhi belum optimalnya kinerja pegawai di Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan adalah kuantitas kerja. Kuantitas kerja berkaitan dengan seberapa lama seorang



pegawai bekerja dalam satu harinya dan dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing-masing.

**Tabel 1. 2**  
**Lingkungan Kerja Fisik Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan**

Lingkungan Kerja	Kondisi Lingkungan Kerja
Penerangan Cahaya	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai
Temperature Tempat Kerja	Temperatur di tempat kerja yang terkadang panas terkadang dingin dikarenakan adanya kerusakan pada AC gedung dan jika kapasitas orang terlalu banyak maka suhu akan panas
Kebisingan	Tidak ada kebisingan ditempat kerja
Sirkulasi Udara	Sirkulasi udara ditempat kerja sudah memadai
Keamanan	Banyaknya pengunjung sehingga harus meningkatkan kewaspadaan

Berdasarkan data pada tabel 1.2 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gairah kerja para karyawan dalam bekerja merupakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. kondisi fisik lingkungan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Temperature tempat kerja belum membuat nyaman karyawan serta keamanan yang perlu di waspadai, lingkungan yang nyaman akan memberikan adanya rasa aman, terlindungi dan menjadikan para karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal

**Tabel 1. 3**  
**Data Pelatihan Karyawan Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan**  
**Periode Tahun 2021-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan	Ikut Pelatihan		Tidak Ikut Pelatihan	
		Jumlah	%	Jumlah	%
2021	88	62	70%	26	30%
2022	88	72	82%	16	18%
2023	89	80	90%	9	10%
<b>Rata-Rata</b>		<b>71</b>	<b>80,6%</b>	<b>17</b>	<b>19,4%</b>

Sumber : Kecamatan Pondok Aren

Berdasarkan data pada tabel 1.3, terlihat bahwa kegiatan pelatihan yang diadakan oleh kecamatan dalam rangka meningkatkan kemampuan karyawan dari tahun 2021-2023 jumlah peserta atau karyawan yang diberikan kesempatan mengikuti pelatihan masih kurang. Tahun 2021 hanya sebanyak 62 orang atau 70% yang diberikan pelatihan. Pada tahun 2022 sebanyak 72 orang atau 82% dan pada tahun 2021 sebanyak 80 orang atau 90%. Jika dirata-rata yang diberikan pelatihan sebesar 80,6% sedangkan yang belum diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan rata-rata sebesar 19,4%. Kondisi yang ditunjukkan pada tabek di atas, kecamatan harus segera melakukan pelatihan bagi karyawan, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan standar.



## **METODE PENELITIAN**

### **1. Teknik Analisis Data**

#### **a. Uji Validitas**

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya".

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

#### **c. Uji Auto Korelasi**

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.

#### **d. Uji Heteroskedastisitas**

Ghozali, 2020 : 125-126 ; Akbar Sopian, 2020 : 92) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan kepengamatan yang lain.

### **3. Uji Regresi Linier**

Menurut Sugiyono (2017:77) mengemukakan "Regresi linear sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linear dari variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung". Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan".



#### 4. Uji Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

#### 5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

#### 6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2020:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Teknik Analisis Data

##### a. Uji Validitas

Berdasarkan data pada tabel 4.8, hasil uji validitas Lingkungan kerja fisik (X1) diperoleh seluruh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,208, artinya seluruh *item* atau pernyataan kuesioner pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) dinyatakan valid. Sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data dalam penelitian ini

**Tabel 4. 8**  
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	Nilai $r$ Hitung	Nilai $r$ Tabel	Keputusan
XI.1	0,659	0,208	Valid
XI.2	0,660	0,208	Valid
XI.3	0,668	0,208	Valid
XI.4	0,542	0,208	Valid
XI.5	0,605	0,208	Valid
XI.6	0,618	0,208	Valid
XI.7	0,637	0,208	Valid
XI.8	0,557	0,208	Valid
XI.9	0,710	0,208	Valid
XI.10	0,590	0,208	Valid

Sumber: Data diolah peneliti

**Tabel 4. 9**  
Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X2)

Pernyataan	Nilai $r$ Hitung	Nilai $r$ Tabel	Keputusan
X2.1	0,490	0,208	Valid
X2.2	0,659	0,208	Valid
X2.3	0,704	0,208	Valid
X2.4	0,590	0,208	Valid
X2.5	0,640	0,208	Valid
X2.6	0,529	0,208	Valid
X2.7	0,644	0,208	Valid
X2.8	0,633	0,208	Valid
X2.9	0,669	0,208	Valid
X2.10	0,540	0,208	Valid

Sumber: Data diolah peneliti



Berdasarkan data pada tabel 4.9 diatas, hasil uji validitas pelatihan kerja (X2) di peroleh seluruh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,208, artinya seluruh *item* atau pernyataan koesioner pada variabel pelatihan kerja (X2) dinyatakan valid. Sehingga Kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data dalam penelitian ini

Tabel 4. 10  
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keputusan
X2.1	0,637	0,208	Valid
X2.2	0,672	0,208	Valid
X2.3	0,625	0,208	Valid
X2.4	0,565	0,208	Valid
X2.5	0,692	0,208	Valid
X2.6	0,591	0,208	Valid
X2.7	0,692	0,208	Valid
X2.8	0,660	0,208	Valid
X2.9	0,675	0,208	Valid
X2.10	0,427	0,208	Valid

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan data pada tabel 4.10 diatas, hasil uji validitas kinerja pegawai (Y) di peroleh seluruh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,208, artinya seluruh *item* atau pernyataan koesioner pada variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid. Sehingga Kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukan bahwa nilai *cronbach's alpha* atas variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,754 variabel pelatihan kerja sebesar 0, 767 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0, 936. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner semua ini *reliable* karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,600. Sehingga dapat dikatakan uji reliabilitas ini dapat diterima (*reliable*) untuk digunakan dalam penelitian

Tabel 4. 11  
Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan Variabel

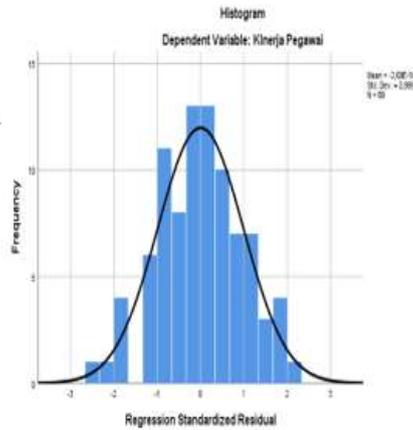
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Cronbach Aplha	Keputusan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0, 754	0, 600	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0, 767	0, 600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0, 936	0, 600	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 4. 2 Hasil Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, hasil uji normalitas dengan grafik histogram terlihat bahwa pola distribusi tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, sehingga hasil uji ini dapat dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13 Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardize dCoefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	0,946	1,360		696	,489		
Lingkungan Kerja fisik (X1)	-.0422	.077	.407	5,480	,000	.379	2,639
Pelatihan kerja (X2)	.620	.084	.549	7,388	,000	.379	2,639

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini dinyatakan bebas dari adanya gejala multikolinearitas dan semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lolos dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Auto Korelasi

Tabel 4. 14 Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,906 <sup>a</sup>	,820	,816	2,977	2,045

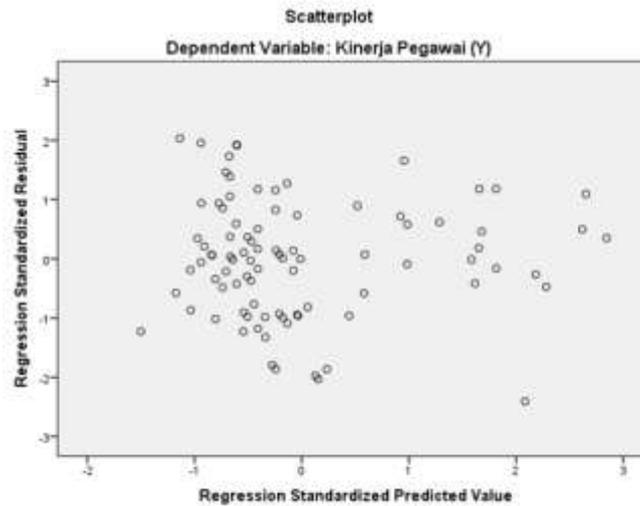
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja , Lingkungan Kerja Fisik  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Menurut Ghozali (2018:112), “kriteria pengambilan keputusan bahwa hipotesis nol tidak ditolak yakni tidak ada autokorelasi positif maupun negatif adalah  $du < d < 4 - du$ . Dengan



memakai nilai signifikansi 5%, Jumlah sampel 89 (n) dan Jumlah variabel independen 2 (k=2) uji autokorelasi mendapatkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,045 dengan nilai dari tabel Durbin-Watson bagian nilai batas bawah (dl) yaitu 1,6095 dan nilai batas atas (du) yaitu 1,7013. Jika dilihat dari dasar pengambilan keputusan Durbin-Watson terdapat dalam  $du < d < 4 - du$ , maka hasil uji atas model regresi tersebut tidak ada autokorelasi positif atau negatif maka penelitian ini bisa dilanjutkan.

d. Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.4 Scatterplot

Berdasarkan hasil gambar 4.4 diatas, titik-titik pada grafik Scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak untuk dipakai.

3. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 15 Uji Regresi Linear sederhana lingkungan kerja (X1) Terhadap kinerja pegawai (Y)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.069	1.643		2.477	.015
	Lingkungan Kerja (X1)	.871	.060	.840	14.443	.000

Nilai kontanta sebesar 4.069 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 4.069 point

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,871 diartikan apabila kontanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,871 point



**Tabel 4. 16**  
**Uji Regresi Linear Sederhana Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,348	1.643		2.252	.027
	Pelatihan Kerja (X2)	0,983	.060	.840	16.467	.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Nilai konstanta sebesar 3,348 diartikan bahwa variabel pelatihan kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 3,348 point

**Tabel 4. 17**  
**Uji Regresi Linear Berganda Lingkungan Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,946	1,360		,696	,489
	Lingkungan Kerja Fisik	,422	,077	,407	5,480	,000
	Pelatihan Kerja	,620	,084	,549	7,388	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai konstanta sebesar 0,946 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Pegawai(Y) hanya akan bernilai sebesar 0,946point

Nilai Lingkungan kerja Fisik (X1) 0, 422 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada Pelatihan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada Lingkungan kerja Fisik (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai(Y) sebesar 0,422 point

Nilai Pelatihan Kerja (X2) 0, 620 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada Lingkungan kerja Fisik (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada Pelatihan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Minat Beli (Y) sebesar 0,620 point.

#### 4. Uji Korelasi

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X1) Kinerja Pegawai (Y)**

Correlations			
		Lingkungan Kerja (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.840**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	89	89
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.840**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	89	89

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



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 diperoleh nilai signifikansi korelasi motivasi dengan kinerja karyawan adalah  $0,000 < 0,5$  yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Sedangkan korelasi person memiliki nilai sebesar 0,840 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Pelatihan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)**

Correlations			
		Kinerja Pegawai (Y)	Pelatihan Kerja(X2)
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	1	.870**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	89	89
Pelatihan Kerja(X2)	Pearson Correlation	.870**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	89	89

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

Hasil pengujian pada tabel 4.19 diperoleh nilai signifikan dari korelasi disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah  $0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan korelasi pearson memiliki nilai sebesar 0,870 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel dibawah, dapat dilihat bahwa hubungan antara Motivasi dan disiplin Kerja (secara simultan) terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,906 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.906 <sup>a</sup>	.820	.816	2,977	2,045

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja , Lingkungan Kerja Fisik  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## 5. Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 21**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.840 <sup>a</sup>	.706	.702	3.785	2.211

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1)  
 b. B Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,706 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 70,6% sedangkan sisanya sebesar 29,4% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 4. 22**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan Kerja (X2)**  
**Tehadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.870 <sup>a</sup>	.757	.754	3.438	1.870

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja(X2)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,757 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 75,7% sedangkan sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 berikut, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,820 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja Fisik berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 82.% sedangkan sisanya sebesar 18% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Tehadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.906 <sup>a</sup>	.820	.816	2,977	2,045

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja , Lingkungan Kerja Fisik  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## 6. Uji Hipotesis

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.069	1.643		2.477	.015
	Lingkungan Kerja (X1)	.871	.060	.840	14.443	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.23 di atas diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau (14.443 > 1.987) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< Sig.$  0,050 atau (0,000 <



0,050). Dengan demikian maka  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan.

**Tabel 4. 25**

**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.348	1.487		2.252	.027
	Pelatihan Kerja(X2)	.983	.060	.870	16.467	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.23 di atas diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(16.467 > 1,987)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $< Sig.0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan.

**Tabel 4. 26**

**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3472.057	2	1736.029	195.829	.000 <sup>b</sup>
	Residual	762.392	86	8.865		
	Total	4234.449	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan Kerja(X2)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $(195.829 > 3,103)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $p$  value  $< Sig. 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil Analisa serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut



1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 4,069 + 0,871 X_1$ . Koefisien korelasi sebesar 0,840 artinya keduanya memiliki tingkat hubungan yang sempurna dengan koefisien determinasi sebesar 70,6%. Uji hipotesis diperoleh t hitung  $>$  t tabel atau  $(14,443 > 1,987)$ , hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,050$ .
2. Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 3,348 + 0,983 X_2$ . Koefisien korelasi sebesar 0,870 artinya keduanya memiliki tingkat hubungan yang sempurna dengan koefisien determinasi sebesar 75,7%. Uji hipotesis diperoleh t hitung  $>$  t tabel atau  $(16,467 > 1,987)$ , hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,050$ .
3. Lingkungan kerja fisik dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan, dengan persamaan regresi  $Y = 0,946 + 0,422 X_1 + 0,620 X_2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,906 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sempurna dengan koefisien determinasi 0,820 atau pengaruh secara simultan sebesar 82% sedangkan sisanya sebesar 18% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel atau  $(195,829 > 3,103)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,050$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu, Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Alex S. Nitisemito, (2016). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia*.
- Anang, Firmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Arif Yusuf Hamli. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Bintaro, Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Hasibuan, Malayu SP. (2017). *Manajemen Sumbar Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumbar Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



- Mankunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Nurmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep teori- penelitian)*. Cetakan Keempat. Pekanbaru: Unilak Press.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Coulter. (2018). *Manajemen 14<sup>th</sup> Edition*. Canada: Pearson.
- Robbins, Coulter. (2018). *Manajemen 14<sup>th</sup> Edition*. Canada: Pearson.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarinah, Mardanela. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri, Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuningsih, sri. (2019). *Buku Ajar Asuhan Keperawatan Post Partum Di Lengkapi Dengan Panduan Persiapan Praktikum Mahasiswa Keperawatan*. Yogyakarta: Deepublish Publisher
- Fernando Reinhard Tjiabrata. (2017). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SABAR GANDA MANADO. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119-133.
- Hasibuan, S. M. A., & Suhairi, S. (2023). PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Musyteri: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 2(8), 101-110.
- Kinasih, I. A. S., Muchsin, S., & Sekarsari, R. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Malang). *Respon Publik*, 15(2), 13-22.



- Lestari, P. A., & Sriathi, A. A. A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Denpasar (*Doctoral dissertation, Udayana University*).
- Murdi, Dkk.(2024).Determinan kepuasan kerja serta dampak terhadap kinerja pegawai pada kelurahan di kecamatan pondok aren tangerang selatan. Vol.5 No.3
- 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.
- Oktavia, I., Halin, H., & Purnamasari, E. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1599-1610.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Rina, R. (2022). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 7(4).
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai outsource cleaning service di universitas telkom. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 509-522.
- Redho, M. Rasyid.2019. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. indokim samudra persada
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian Kabupaten Sorong Selatan.
- Sunarto, Ading.(2021). *Kinerja pegawai berbasis disiplin dan lingkungan kerja. Jurnal visionida. Vol.7*
- Sunarto, ading.(2022).pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kekal Jaya Makmur Tangerang.jurnal ikmu sosial Vol.1, No.1