



PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI TAKAFUL KELUARGA JAKARTA SELATAN

THE INFLUENCE OF TRAINING AND WORKING ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ASURANSI TAKAFUL KELUARGA JAKARTA SELATAN

Ismi Huzaemah¹, Bambang Purnomo Y²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : ismi.huzaemah@gmail.com^{1*}, dosen02142@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 10-02-2025

Revised : 13-02-2025

Accepted : 14-02-2025

Published : 17-02-2025

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of training and work environment on employee performance at PT Asuransi Takaful Keluarga in South Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 66 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that training has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 50.2% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8.032 > 1.998)$. The work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 44.5% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.157 > 1.998)$. Training and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.419 + 0.428X_1 + 0.343X_2$. The coefficient of determination value is 58.8% while the remaining 41.2% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated F value $> F_{table}$ or $(44.974 > 2.750)$.

Keywords: *Training, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Takaful Keluarga di Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 66 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 50,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,032 > 1,998)$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 44,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,157 > 1,998)$. Pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,419 + 0,428X_1 + 0,343X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,8% sedangkan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(44,974 > 2,750)$.

Kata Kunci : *Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*



PENDAHULUAN

PT. Asuransi Takaful Keluarga adalah Pelopor Asuransi Jiwa Syariah Pertama di Indonesia. Mulai beroperasi sejak tahun 1994, Takaful Keluarga mengembangkan berbagai produk untuk memenuhi kebutuhan beransuransi sesuai syariah meliputi perlindungan jiwa, perlindungan kesehatan, perencanaan pendidikan anak, perencanaan hari tua, serta menjadi rekan terbaik dalam perencanaan investasi.

Berawal dari sebuah kepedulian yang tulus, beberapa pihak bersepakat untuk membangun perekonomian syariah di Indonesia. Atas prakarsa Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) melalui Yayasan Abdi Bangsa, bersama Bank Muamalat Indonesia Tbk, PT. Asuransi Jiwa Tugu Mandiri, Departemen Keuangan RI, dan beberapa pengusaha Muslim Indonesia, serta bantuan teknis dari Syarikat Takaful Malaysia, Bhd. (STMB), Tim Pembentukan Asuransi Takaful Indonesia (TEPATI) mendirikan PT. Syarikat Takaful Indonesia (Takaful Indonesia) pada 24 Februari 1994, sebagai perusahaan perintis pengembangan asuransi syariah di Indonesia.

Takaful Keluarga telah memperoleh sertifikasi ISO 9001:2015 sebagai standar internasional mutakhir untuk sistem manajemen mutu. Takaful Keluarga terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) serta memiliki tenaga pemasaran yang terlisensi oleh Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia (AAJI) dan Asosiasi Asuransi Syariah Indonesia (AASI). Kinerja positif Takaful Keluarga dari tahun ke tahun dibuktikan dengan diraihnya penghargaan - penghargaan prestisius yang diberikan oleh berbagai institusi. Kini, seiring pertumbuhan industri asuransi syariah di Indonesia, Takaful Keluarga terus bekerja keras menjalankan amanah segenap stakeholders dengan menghadirkan kinerja dan pelayanan prima sekaligus melanjutkan cita-cita founders untuk berperan serta dalam menguatkan simpul-simpul Pembangunan ekonomi syariah di Indonesia.

Guna menghadirkan kinerja dan pelayanan prima, perusahaan perlu memberikan pelatihan pada karyawannya dalam rangka mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Selama ini di perusahaan masih terdapat permasalahan terkait dengan program pelatihan pada karyawan, seperti dalam menyelenggarakan pelatihan materi terkait dengan secara langsung, yang selama ini dinilai masih sering terjadi kesalahan.

Terkait metode pelatihan yang kurang sesuai yang lebih banyak teori dibanding praktek langsung, seharusnya perlu menggunakan metode simulasi sehingga karyawan memperoleh gambaran yang lebih komprehensif yang dapat di praktekan langsung ke lapangan terkait dengan pelatihan mampu menghasilkan pemahaman yang di perlukan dalam meningkatkan kinerja pekerja.

Sering pula instruktur yang dipercaya untuk melatih karyawan kurang memiliki kemampuan yang dibutuhkan seperti dalam memberikan pelatihan yang masih kurang relevan dengan bidang pekerjaan karyawan.

Di sisi lain juga terkait dengan peserta pelatihan dimana perusahaan kurang tepat dalam memilih karyawan yang dikirim ke pelatihan karena masih adanya peserta yang dari awal belum pernah mengenal bidang pekerjaannya.

Disamping faktor tersebut juga sering tidak dilakukan tindak lanjut berupa evaluasi atas pelaksanaan pelatihan, karena jika tidak dilakukan evaluasi akan mengakibatkan lolosnya peserta pelatihan yang belum benar-benar memahami apa yang sudah diberikan. Seharusnya perusahaan melakukan evaluasi sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan pada pelatihan yang akan datang, sehingga dapat memfokuskan kebutuhan pelatihan secara spesifik dan benar-benar diperlukan di dalam perusahaan.

Berikut adalah data pelatihan PT Asuransi Takaful Keluarga Jakarta Selatan yang diberikan kepada karyawan untuk periode tahun 2021-2023, sebagai berikut:



**Tabel 1.1 Data Pelatihan
Karyawan PT Asuransi Takaful Keluarga Jakarta Selatan
Periode Tahun 2021-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan yang sudah dilakukan pelatihan		Karyawan yang belum dilakukan pelatihan	
		Karyawan	%	Karyawan	%
2021	62	52	83,9%	10	16,1%
2022	68	50	73,5%	18	26,5%
2023	66	45	68,1%	21	31,9%
Rata-rata		49	75,4%	16	24,6%

Sumber: Data karyawan PT Asuransi Takaful Keluarga, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat bahwa kegiatan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kemampuan karyawan dari tahun 2021-2023 jumlah peserta atau karyawan yang diberikan kesempatan mengikuti pelatihan masih kurang. Tahun 2021 hanya sebanyak 52 orang atau 83,9% yang diberikan pelatihan. Pada tahun 2022 sebanyak 50 karyawan atau hanya 73,5%. Tahun 2023 sebanyak 45 karyawan atau 68,1%.

**Tabel.1.2 Data Lingkungan Kerja Karyawan
PT Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta Selatan
Berdasarkan Hasil Prasurvey 30 Karyawan**

Aspek / Pernyataan	Jumlah Yang di Survey	Jumlah Jawaban (Hasil)			
		Setuju		Kurang Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1. Karyawan merasa pencahayaan di ruangan masih kurang terang	30	18	60%	12	40%
2. Perusahaan sudah memberikan fasilitas Ac di ruangan kerja	30	16	53,3%	14	46,7%
3. Perusahaan sudah memfasilitasi peralatan keamanan dalam bekerja	30	17	56,7%	13	43,3%
4. Perusahaan sudah mendesain ruang kerja agar karyawan tidak terganggu dengan kebisingan	30	11	36,7%	19	63,3%
5. Karyawan mendapatkan fasilitas perusahaan yang memadai	30	9	30%	21	70%
Rata-rata		14	46,6%	16	53,4%

Sumber: Prasurvey, 2023

Berdasarkan data hasil presurvey pada tabel di atas menunjukkan tanggapan atau respon karyawan atas pernyataan yang diberikan memberikan tanggapan yang beragam, dimana aspek penerangan lampu, pendingin ruangan kerja, keamanan, privasi ruang kerja, peralatan kantor (fasilitas). Dimana dari keseluruhan aspek yang dinilai yang memberikan jawaban setuju sebanyak 14 orang atau 46,6% sedangkan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak rata-rata 16 orang atau 53,4%.

Berikut ini tabel tentang target kinerja dan realisasi kinerja di PT Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta Selatan dari tahun 2021 sampai 2023 sebagai berikut:



Tabel 1.3
Data Target dan Pencapaian Pekerjaan Pada PT Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta Selatan Periode Tahun 2021-2023

Tahun	Target Perusahaan (Polis Asuransi)	Realisasi Capaian		Selisih Yang Tidak tercapai	
		Jumlah	%	Jumlah	%
2021	230	166	72,1%	64	27,9%
2022	240	170	70,8%	70	29,2%
2023	250	176	70,4%	74	29,6%
Rata-rata		171	71,2%	69	28,8%

Sumber: PT Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta Selatan, diolah, 2023

Berdasarkan pada data tabel di atas, menunjukkan bahwa pencapaian target PT Asuransi Takaful Keluarga Jakarta Selatan yang berhasil dicapai dan dihasilkan dengan kondisi baik dengan pencapaian menunjukkan angka capaian yang fluktuasi. Tahun 2021 total target sebesar 230 namun hanya mampu dicapai 166 atau 72,1 %. Selanjutnya pada tahun 2022 total target yang ditetapkan sebesar 240 namun hanya mampu dicapai 170 atau 70,8 %. Untuk tahun 2023 total target yang ditetapkan sebesar 250 namun hanya mampu dicapai 176 atau 70,4 %.

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

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

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

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

2) Uji Multikolinearitas

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

3) Uji Autokorelasi

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

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.



d. Uji Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Analisis regresi liner berganda digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen

e. Analisis Koefisien Korelasi

Korelasi sederhana merupakan korelasi yang bertujuan untuk memahami hubungan antara variabel bebas (X) dengan varabel terikat (Y) (Suharsaputra, 2017:129).

f. Uji Koefisien Determinasi (R²)

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

g. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) 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. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang peserta lakukan	0.454	0.239	Valid
2	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami	0.511	0.239	Valid
3	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik	0.427	0.239	Valid
4	Metode pelatihan yang digunakan dalam penyampaian materi tepat	0.523	0.239	Valid
5	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	0.717	0.239	Valid
6	Instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta	0.563	0.239	Valid
7	Peserta selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan	0.735	0.239	Valid
8	Peserta mengikuti pelatihan sesuai dengan hidangnya	0.643	0.239	Valid
9	Peserta mengerti tentang materi yang didapatkan dan berusaha untuk melaksanakannya	0.739	0.239	Valid
10	Sarana dan prasarana pelatihan sangat memuaskan	0.501	0.239	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel pelatihan (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.239), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan merasa pencahayaan di ruangan masih kurang terang	0.521	0.239	Valid
2	Perusahaan sudah memberikan pencahayaan yang cukup	0.585	0.239	Valid
3	Perusahaan sudah memberikan fasilitas Ac di ruangan kerja	0.700	0.239	Valid
4	Suasana ruang kerja dirasakan cukup nyaman dalam bekerja	0.586	0.239	Valid
5	Perusahaan sudah memfasilitasi peralatan keamanan dalam bekerja	0.408	0.239	Valid
6	Perusahaan memiliki tenaga keamanan yang cukup	0.432	0.239	Valid
7	Perusahaan sudah mendesain ruang kerja agar karyawan tidak terganggu dengan kebisingan	0.598	0.239	Valid
8	Karyawan merasa suasananya yang ada di tempat kerja nyaman karena jauh dari suara bising	0.524	0.239	Valid
9	Karyawan mendapatkan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan	0.669	0.239	Valid
10	Peralatan kerja yang diberikan mampu menunjang pekerjaan	0.665	0.239	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel lingkungan kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.239), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Leader dapat mengurus bisnis sesuai pedoman yang ditetapkan oleh organisasi	0.355	0.239	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0.627	0.239	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0.439	0.239	Valid
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0.514	0.239	Valid
5	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0.628	0.239	Valid
6	Leader mempunyai kapasitas yang besar dalam setiap tahapan pekerjaannya	0.446	0.239	Valid
7	Karyawan dapat melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan	0.681	0.239	Valid
8	Karyawan dapat melakukan kewajiban dan komitmennya dalam waktu yang telah ditentukan	0.511	0.239	Valid
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepadanya	0.655	0.239	Valid
10	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0.512	0.239	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas maka variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh r hitung yang ditentukan > r tabel (0,239), selanjutnya semua hal survei dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji ketergantungan pada pengujian ini diselesaikan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 26*, yang hasilnya sebagai berikut:



Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.772	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.770	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.727	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Melihat hasil pengujian pada tabel di atas terlihat bahwa faktor inspirasi variabel Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600

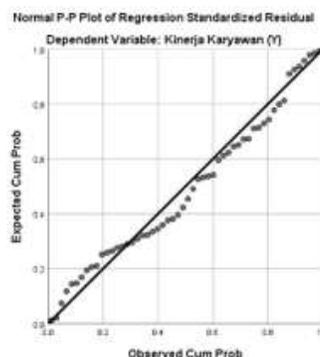
2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54819919
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.051
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai kepentingan sebesar 0,200 > 0,050. Oleh karena itu, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 4.2
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas



Pada gambar di atas anda dapat melihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang tersebar di sekitar garis miring dan penyebarannya mengikuti garis sudut ke sudut. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa model regresi memenuhi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.419	3.108		3.030	.004		
	Pelatihan	.428	.091	.480	4.685	.000	.623	1.606
	Lingkungan Kerja	.343	.094	.372	3.629	.001	.623	1.606

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel pelatihan sebesar 0,623 dan lingkungan kerja sebesar 0,623 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel motivasi sebesar 1,606 dan variabel stres kerja sebesar 1,606 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.767 ^a	.588	.575	2.588	2.200

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak memiliki autokorelasi, hal ini ditunjukkan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,200 yang berada pada rentang 1,550 – 2,460 tidak ada gangguan autokorelasi

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

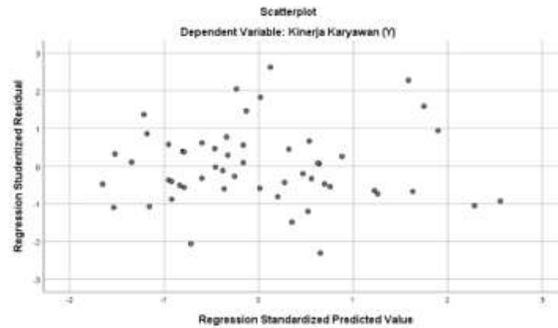
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.396	1.909		.731	.467
	Pelatihan	-.057	.056	-.160	-1.015	.314
	Lingkungan Kerja	.074	.058	.200	1.272	.208

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: Data diolah, 2024



Dilihat dari tabel pengujian di atas, model *uji Glejser* pada variabel Pelatihan (X_1) mendapat nilai kepentingan sebesar 0,314 dan lingkungan kerja (X_2) mendapat nilai kepentingan sebesar 0,208 dimana nilai kepentingan keduanya (Sig.) > 0,05 . Oleh karena itu, *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 4.3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Mengingat akibat dari gambar di atas, maka fokus pada grafik *scatterplot* tidak memiliki pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk contoh yang spesifik. Oleh karena itu, disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.453	3.035		4.763	.000
	Pelatihan	.631	.079	.709	8.032	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Mengingat hasil tes tersebut diatas, kondisi regresi dapat diperoleh $Y = 14,453 + 0,631X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Hasil konstanta sebesar 14,453 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,453 *point*.
- Hasil koefisien regresi pelatihan (X_1) sebesar 0,631 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,631 *point*.



Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.642	3.238		4.831	.000
	Lingkungan Kerja	.614	.086	.667	7.157	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Mengingat hasil tes tersebut diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,642 + 0,614X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Hasil konstanta sebesar 15,642 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15,642 *point*.
- Hasil koefisien regresi lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,614 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan (X₁), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,614 *point*.

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Pelatihan (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.419	3.108		3.030	.004
	Pelatihan	.428	.091	.480	4.685	.000
	Lingkungan Kerja	.343	.094	.372	3.629	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Mengingat hasil tes tersebut diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,419 + 0,428X_1 + 0,343X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Hasil konstanta sebesar 9,419 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 9,419 *point*.
- Hasil pelatihan (X₁) sebesar 0,428 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,428 *point*.
- Hasil lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,343 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan (X₁), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,343 *point*.



4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Pelatihan	Kinerja Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.709**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	66	66

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh korelasi hubungan sebesar 0,709, dimana nilainya berada pada rentang 0,600-0,799, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.667**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	66	66

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,667 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.575	2.588

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,588 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 s/d 0,599 artinya variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan



5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.502	.494	2.824

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,502 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 50,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-50,2\%) = 49,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian..

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.436	2.982

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,445 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 44,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-44,5\%) = 55,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.575	2.588

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,588 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-58,8\%) = 41,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian



6. Uji hipotesis

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.453	3.035		4.763	.000
	Pelatihan	.631	.079	.709	8.032	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,032 > 1,998)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Takaful Keluarga di Jakarta Selatan

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.642	3.238		4.831	.000
	Lingkungan Kerja	.614	.086	.667	7.157	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,157 > 1,998)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,001 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Takaful Keluarga di Jakarta Selatan

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	602.601	2	301.300	44.974	.000 ^b
	Residual	422.066	63	6.699		
	Total	1024.667	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(44,974 > 2,750)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Takaful Keluarga Jakarta Selatan



KESIMPULAN

Mengingat akibat pemeriksaan dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh tujuan sebagai berikut:

1. Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,453 + 0,631X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,709 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,502 atau sebesar 50,2% sedangkan sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,032 > 1,998)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Takaful Keluarga di Jakarta Selatan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,642 + 0,614X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,667 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,445 atau sebesar 44,5% sedangkan sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis sisi kiri di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,157 > 1,998)$ hal tersebut diperkuat dengan diperoleh signifikansi $0,001 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Takaful Keluarga di Jakarta Selatan.
3. Pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,419 + 0,428X_1 + 0,343X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,558 artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simutan sebesar 58,8% sedangkan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(44,974 > 2,750)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Takaful Keluarga di Jakarta Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- A Nazir (2019) *Pengaruh Pelatihan dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan*, Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, jurnalmandiri.com
- Agrasadya dan Indriyani (2020) *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada McDonald's SunBurst Serpong Tangerang*. Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.3 No.1. ISSN: 2621-797X.
- Algifari (2018) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPF.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2015.
- Ardana, I Komang dkk 92018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Bachtiar Arifudin Husein (2018) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro*. Jurnal Ilmiah Forkamma Univeritas Pamulang, ISSN: 2598-9545.
- Carrel, Michael R., Elbert, Norbert F., Hatfield, Robert D., (2018) *Human Resource. Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workplace*



- Coulter, Robbins, Stephen (2018) *Manajemen*. Jakarta Barat: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta Barat.
- DE Lestari, J Gunawa (2022) *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang* MASTER: Jurnal journal.lppmpelitabangsa.id
- Debby Endayani Safitri (2019) *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam*, Jurnal Indikator Vol. 8 No. 2, ISSN: 2085-9996.
- Edwin B Flippo (2018) *Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta Barat.
- Ellya (2018) *Mensiasati Produktivitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: Trans Info Media.
- Endang Susilowati. Kemas Vivi Andayani (2021) *Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat*. Jurnal Jimawa Vol.1 No.1. ISSN: 2775-9296. Universitas Pamulang.
- Ghozali, Imam (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Gomes (2018) *Organisasi dan Manajemen- Perilaku-Struktur-Proses*. terjemahan Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta Barat.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: Andi Offset.
- Hamalik, Oemar Hamalik (2018) *Manajemen Pengembangan Manajemen*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Handoko (2018) *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot, T.E (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: Grasindo.
- Hasibuan, SP (2018) *Dasar-dasar Perbankan*. Haji Masagung, Jakarta Barat, 2018.
- Hery (2018) *Auditing dan Asurans*. Jakarta Barat. Grasindo.
- Iherwin Tri Munardi. Tjipto Djuhartono. Nur Sodik (2021) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance*. Jurnal Aristama Vol.1 No.2. ISSN: 2775-9695. Univeritas Pamulang.
- Ihsan Suryadi (2022) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Abadi di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.41 No.2, ISSN: 2622-9935. Univeritas Pamulang.
- Istijanto (2018) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT. Gramedia Pustaka
- Jackson (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair
- John R. Schermerhorn, Jr, (2018) *Manajemen*. Edisi kelima, Andi, Yogyakarta
- Malhotra N.K (2018). *Marketing Research An-Applied Orientation. International*. Edition: Pearson.
- Malthis, R.L dan Jackson. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta Barat.
- N. Lilis Suryani (2019) *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang*. Jurnal Jenius Vol.3 No. 1, ISSN: 2598-9502.
- Nugraha, Agung (2018) *Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Penelitian*,



- Rivai, Veithzal (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada..
- Safroni Ladzi (2018) *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Aditya Media Publishing, Surabaya.
- Salam, Darma Setyawan (2018) *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Djambatan, Jakarta Barat.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta Barat: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian Sondang P, (2018) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta, Jakarta Barat.
- Simamora, Bilson (2018) *Panduan Riset Prilaku Konsumen*, Jakarta Barat: PT. Gramedia Pustaka.
- Sinambela, Lijan Poltak (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2018) *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta Barat: Bumi Aksara
- Sudjana (2018) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Wawan (2018) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. FIK UNY, Yogyakarta, 2012
- Sutrisno, Edy (2019) *Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia, Surabaya.
- Wibowo (2018) *Manajemen Kinerja*, Jakarta Barat: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung*: Manggu Makmur
- Y Ferry – (2018) *Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT INDOMAJU TEXTINDO KUDUS* BMAJ: Business Management Analysis Journal, garuda.kemdikbud.go.id