



PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT VICTORY INDAH PELANGI KABUPATEN TANGERANG

THE EFFECT OF JOB TRAINING AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT VICTORY INDAH PELANGI TANGERANG REGENCY

Pratiwi Sari Kusuma ¹, Udin Saprudin ²

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

Email : saripratiwi925@gmail.com ^{1*}, dosen01800@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 16-06-2025

Revised : 17-06-2025

Accepted: 19-06-2025

Pulished : 21-06-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work Training and work environment on employee performance at PT Victory Indah Pelangi, either partially or simultaneously. The method used is quantitative. The method used in this research is descriptive analysis method with a quantitative approach. The result of this study is that work Training has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 10.308 + 0,765X_1$, the correlation value of 0,713 means that the two variables have a strong relationship level. The value of the coefficient of determination is 50.8%. Hypothesis test obtained t arithmetic $>$ t table or $(8.866 > 1.992)$. The work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 12.985 + 0,690X_2$, the correlation value of 0,479 means that the two variables have a strong relationship level. The value of the coefficient of determination is 47.9%. Hypothesis test obtained t arithmetic $>$ t table or $(8.367 > 1.992)$. work Training and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 4.529 + 0,498X_1 + 0,410X_2$. The correlation value of 0.616 means that the independent variable and the dependent variable have a very strong relationship level. The value of the coefficient of determination is 78.2% while the remaining 21.8% is influenced by other factors. Hypothesis test obtained value of F arithmetic $>$ F table or $(60.145 > 3.12)$.

Keywords: *Work Training, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Victory Indah Pelangi Di Kabupaten Tangerang, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10.308 + 0,765X_1$, nilai korelasi sebesar 0,713 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,8%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8.866 > 1.992)$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12.985 + 0,690X_2$ nilai korelasi sebesar 0,479 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,9%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8.367 > 1.992)$. Pelatihan kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4.529 + 0,498X_1 + 0,410X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,616 artinya variabel bebas dengan variabel



terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 78.2% sedangkan sisanya sebesar 21.8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(60.145 > 3.12)$.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan ini memfokuskan pada produksi Tinta Cetak Rotogravure, Plastic Coating, Leather Coating, Root Paint, dan Adhesive untuk laminasi, pada tahun 2017, PT. Victory Indah Pelangi ditunjuk sebagai sole agent sungwon industrial Co., LTD untuk penjualan Adhesive HI-THANE. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT. Victory Indah Pelangi memiliki 78 karyawan

Kinerja karyawan terhadap PT Victory Indah Pelangi juga dikategorikan kurang baik, sebagaimana bisa di lihat pada tabel 1.1 mengenai penilaian kerja yang dilakukan oleh departemen HR&GA sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT Victory Indah Pelangi
Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria Penilaian NKI (Nilai Kerja Individu)					Rata-Rata	Keterangan	STD Error Skala 100%
		(Istimewa)	(Baik Sekali)	(Baik)	(Kurang)	(Kurang Sekali)			
2021	76	9	24	33	6	4	3.36	Kurang Baik	3%
2022	72	7	13	40	6	6	3.15	Kurang Baik	3%
2023	78	12	18	39	4	5	3.20	Kurang Baik	3%

Sumber : HRD PT Victory Indah Pelangi

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat pencapaian nilai individu dari tahun 2021 sampai 2023 mengalami fluktuasi pada kriteria. Dengan kriteria penilaian meliputi, absensi, kedisiplinan karyawan, ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan, pekerjaan yang diselesaikan karyawan, inisiatif kerja, kuantitas kerja, pelanggaran yang dilakukan karyawan hingga kerja sama tim,, dengan melihat batas jumlah karyawan yang berada di kategori kurang dan kurang sekali, perusahaan menetapkan standart maximal jumlah karyawan yang dalam kategori tersebut, yakni 3% dari jumlah karyawan tiap tahun, sehingga bisa disimpulkan bahwa hanya ditoleransi terdapat 2 - 3 orang karyawan dalam kategori tersebut, tetapi pada kenyataan yang di dapat pada tahun 2021 ada 4 orang pada kriteria kurang sekali, pada tahun 2022 naik menjadi 6 orang, tahun 2023 tetap diangka 5 orang.



Tabel 1.3
Data Pelatihan Kerja Karyawan PT Victory Indah Pelangi
Periode 2021 -2023

Tahun	Materi pelatihan	Metode Pelatihan	Tujuan	Jumlah karyawan	Trained		Untrained	
					Karyawan	(%)	Karyawan	(%)
2021	Teknis pemangan an Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Divisi Produksi	Ceramah, brainstorming, dan diskusi interaktif	Membentuk karakter karyawan yang sigap dan peduli akan keselamatan dan kesehatan kerja, karna bagian produksi rentan mengalami kecelakaan kerja	58	51	87.9%	7	12.1%
2022	Teknis pendekatan kepada customer untuk meningkatkan penjualan pada divisi marketing	Metode Ceramah dan Diskusi Interaktif	Agar peserta khususnya divisi marketing dapat memiliki wawasan yang luas untuk dapat memasarkan produk perusahaan kepada publik	15	13	86.6%	2	13.4%
2023	Tanggap Darurat Bencana	Metode Ceramah, Diskusi Interaktif dan Simulasi Lapangan	Meningkatkan pengetahuan karyawan bila terjadi bencana dapat melakukan evakuasi diri	78	72	97.2%	6	2.8%

Sumber : HRD PT. Victory Indah Pelangi

Berdasarkan data pada tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa kegiatan pelatihan diadakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kemampuan karyawan dari tahun 2021 s.d tahun 2023, jumlah peserta atau karyawan yang diberi kesempatan mengikuti pelatihan ternyata mengalami fluktuatif. Pada tahun 2021 hanya 51 orang atau 87.9% yang diberikan pelatihan dari total 58 peserta pada divisi produksi. Pada tahun 2022 terdapat 13 orang atau 86.6% dari total 15 peserta pada divisi marketing. Dan pada tahun 2023 pelatihan yang diberikan menurun menjadi 72 orang atau 97.2% dari total 78 peserta. Hal ini diduga adanya ketidakhadiran karyawan dalam mengikuti pelatihan yaitu karena izin, sakit, dan terlambat mengikuti pelatihan yang menyebabkan karyawan tidak hadir. Maka dari itu dikhawatirkan akan berdampak pada pemahaman pelatihan khususnya kinerja menjadi menurun karena ketidakhadiran karyawan dalam pelatihan yang akan diterapkan dalam pekerjaan. Selain itu pelatihan yang dilakukan juga kurang efektif, karena karyawan hanya mengisi google formulir dan kurangnya pelatihan secara langsung.

Tabel 1.4
Fasilitas Lingkungan Kerja yang Tersedia di Victory Indah Pelangi
pada Tahun 2023

No	Fasilitas	Jumlah	Kondisi (Baik/Sedang/Kurang Baik)
1	Mesin Scanning	1	Kurang Baik
2	Toilet	22	Kurang Baik
3	Mushola	1	Baik
4	Kantin	1	Kurang Baik
5	Parkiran	2	Baik
6	Lapangan Tenis Meja	1	Baik
7	Komputer/Laptop	23	Kurang Baik
8	Jaringan Internet	3	Baik
9	Ruang Kesehatan	1	Kurang Baik

Sumber : HRD PT Victory Indah Pelangi

Berdasarkan Tabel 1.4 PT Victory Indah Pelangi masih memiliki fasilitas yang tersedia kurang baik seperti mesin scanning berjumlah 1 dengan kondisi kurang baik, toilet berjumlah 22 dengan kondisi kurang baik, kantin berjumlah 1 dengan kondisi kurang baik, dan Ruang Kesehatan berjumlah 1 dengan kondisi kurang baik, dan. Sedangkan fasilitas yang dikategorikan baik yaitu



Mushola dengan jumlah 1, Lapangan Tenis Meja dengan jumlah 1, parkir dengan jumlah 2, dan jaringan internet dengan jumlah 3, Berikut lingkungan kerja fisik masih terdapat kondisi lingkungan fisik yang masih kurang baik, bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.5
Data Kondisi Lingkungan Kerja PT Victory Indah Pelangi pada Tahun 2023

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1	Cahaya/Penerangan	<input type="checkbox"/>	
2	Temperatur/Suhu Udara		<input type="checkbox"/>
3	Tata Warna Ruang Kerja	<input type="checkbox"/>	
4	Keamanan	<input type="checkbox"/>	
5	Ruang Gerak Yang Diperlukan		<input type="checkbox"/>
6	Hubungan Kerja :		
	A. Cara Komunikasi Kerja Antara Atasan Dan Bawahan		<input type="checkbox"/>
	B. Cara Komunikasi Kerja Antara Sesama Karyawan		<input type="checkbox"/>

Sumber : HRD PT Victory Indah Pelangi

Berdasarkan Tabel 1.5 bahwa lingkungan kerja di PT Victory Indah Pelangi masih ada beberapa yang belum terpenuhi dengan baik seperti temperatur atau suhu udara, Ruang gerak yang diperlukan serta hubungan kerja berkomunikasi antar karyawan ataupun bawahan serta atasan.

KAJUAN PUSTAKA

1. Pelatihan Kerja

Menurut (Kaswan, 2018:21) “pelatihan ialah proses pengingkatan pengetahuan dan kompetensi karyawan. Pendidikan diberikan disemua tingkatan organisasi, dan setelah karyawan memberikan pendidikan, karyawan mengubah sikap dan bekerja lebih efektif. Untuk dapat melakukannya. Memperbaiki”. (Menurut (Widodo, 2015:82) mengemukakan, pelatihan menjadi runtutan kegiatan terpisah yang bisa andil dalam peningkatan profesionalisme dan pengetahuan secara terstruktur, yang akhirnya hasil profesional bisa terperoleh

2. Lingkungan Kerja

Yantika (2018:175). “Salah satu aspek berharga dalam membentuk kinerja karyawan yang mengakibatkan pengaruh langsung terhadap karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil meningkatkan kinerja organisasi adalah lingkungan kerja”. Anam (2018:46), “lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan”.

3. Kinerja Karyawan

Hanggraeni dalam Dewi, dkk (2019:83) “penilaian kinerja atau performance appraisal adalah sebuah proses di mana perusahaan melakukan evaluasi dan penialaian kinerja individu setiap pekerjaanya”. Mangkunegara (2017:9) “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya”.

METODE PENELITIAN

Menurut Arikunto (2019:136) Metode penelitian adalah cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan. Dan pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Menurut Silaen (2018:18) Penelitian kuantitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka dan umumnya dianalisis dengan menggunakan statistic deskriptif atau inferensial.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 10

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Pelatihan Kerja (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Pimpinan memberikan instruktur yang menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan dan menyampaikan materi pelatihan dengan baik.	0,629	0,223	Valid
2	Pimpinan memberikan instruktur yang bekerja secara profesional selama pelatihan.	0,436	0,223	Valid
3	Pimpinan memberikan pelatihan pada peserta pelatihan sesuai dengan bidangnya.	0,488	0,223	Valid
4	Perusahaan menempatkan saya sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki	0,524	0,223	Valid
5	Pelatihan memberikan kesempatan bagi saya untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan saya.	0,654	0,223	Valid
6	Dengan mengikuti pelatihan dapat meningkatkan pencapaian tujuan suatu organisasi.	0,575	0,223	Valid
7	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan metode pelatihan yang menyangkut kepentingan karyawan dalam acuan pembelajaran	0,584	0,223	Valid
8	Menurut saya keterampilan menggunakan teknologi dan komputerisasi dalam bekerja adalah suatu keharusan	0,573	0,223	Valid
9	Materi yang disiapkan dalam pelatihan lengkap dan cukup memadai.	0,577	0,223	Valid
9	Materi yang disiapkan dalam pelatihan lengkap dan cukup memadai.	0,577	0,223	Valid
10	Materi pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kemampuan karyawan nya.	0,524	0,223	Valid

Sumber : Data Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Pelatihan Kerja (X1) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,223), dengan demikian maka semua item kuisisioner dinyatakan valid. Untuk kuisisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.



Tabel 4. 11

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Pencahayaan di ruang kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,512	0,223	Valid
2	Pada saat karyawan menggunakan laptop atau komputer di ruang kerja, cahaya tidak mengganggu atau terpantul di Monitor	0,647	0,223	Valid
3	Suhu udara dalam ruangan kerja terjaga dan membuat karyawan nyaman	0,630	0,223	Valid
4	Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh para karyawan	0,608	0,223	Valid
5	Karyawan dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	0,583	0,223	Valid
6	Dengan adanya suara musik di ruang kerja membantu karyawan menghilangkan jenuh dalam bekerja	0,584	0,223	Valid
7	Warna cat yang digunakan diruangan bekerja memberikan efek semangat bekerja untuk karyawan	0,635	0,223	Valid
8	Penggunaan warna pada ruangan kerja menjauhkan karyawan dari rasa bosan bekerja	0,721	0,223	Valid
9	Petugas keamanan di perusahaan bekerja dengan sigap sehingga karyawan merasa nyaman	0,685	0,223	Valid
10	Keamanan di lokasi kerja sangat baik sehingga aktivitas dan kemampuan karyawan dalam bekerja berjalan dengan baik	0,560	0,223	Valid

Sumber : Data diolah Penulis (2024)

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,223), dengan demikian maka semua item kuisisioner dinyatakan valid. Untuk itu kuisisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 12

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Karyawan akan terus meningkatkan hasil kerja dengan baik hingga tercapai target perusahaan	0,592	0,223	Valid
2	Pimpinan melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan	0,704	0,223	Valid
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang di berikan perusahaan	0,594	0,223	Valid
4	Karyawan selalu hadir dan pulang tepat waktu sehingga proses kerja berjalan dengan lancar	0,663	0,223	Valid
5	Karyawan mempunyai inisiatif dalam kerja sama tim sehingga pekerjaan selesai dengan baik	0,692	0,223	Valid
6	Dalam bekerja, ketelitian sangat diperlukan demi mendapatkan hasil kinerja karyawan yang baik	0,629	0,223	Valid
7	Pimpinan memberikan contoh yang baik kepada Karyawan	0,719	0,223	Valid
8	Perusahaan sangat membutuhkan kejujuran karyawannya dalam melakukan setiap pekerjaan	0,597	0,223	Valid
9	Karyawan diberikan hak untuk menyampaikan ide dan gagasannya untuk perusahaan	0,530	0,223	Valid
10	Karyawan dapat menemukan tata cara kerja yang baik dan benar sesuai dengan SOP yang di berikan perusahaan	0,532	0,223	Valid

Sumber : Data Diolah Penulis (2024)



Berdasarkan dari data di atas, Variabel Kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,223), dengan demikian maka semua item kuisioner dinyatakan valid. Untuk itu kuisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Pelatihan Kerja (X1)	0,746	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,817	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,821	0,600	Reliabel

Sumber : Data Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan Reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600.

2. Uji Asumsi Klasik

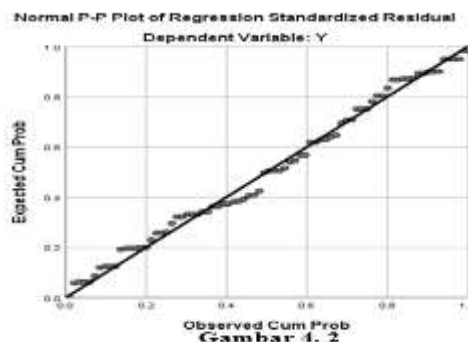
a. Uji Normalitas

Tabel 4. 14
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.09103412
Most Extreme Differences	Absolute	0.068
	Positive	0.068
	Negative	-0.063
Test Statistic		0.068
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 Penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (0,200 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah Normal.



Gambar 4. 2
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas



Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 15
Hasil Pengujian Multikolinearitas dengan *Collineary Statistic*

		Coefficient ^a					Collinearity Statistic	
		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
	(Constant)	4.529	3.287		1.378	0.172		
1	Pelatihan Kerja (X1)	0.498	0.096	0.464	5.163	.000	0.634	1.577
	Lingkungan Kerja (X2)	0.410	0.000	0.412	4.583	.009	0.634	1.577

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas, diperoleh nilai *Tolerance* variabel Pelatihan kerja sebesar 0,634 dan lingkungan kerja sebesar 0,634 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel pelatihan kerja sebesar 1,577 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,577 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 Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 ^a	0.616	0.606	3.132	1.995

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

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.995 yang berada diantara interval 1,550 - 2,460.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan *Glejser Test Model*

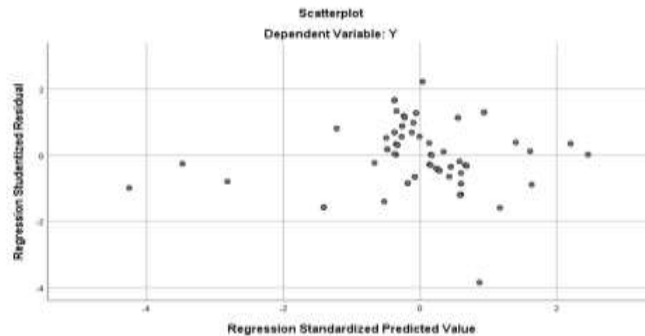
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.603	2.002		1.800	0.076
	Pelatihan Kerja (X1)	-0.019	0.059	-0.047	0.322	0.748
	Lingkungan Kerja (X2)	-0.011	0.055	-0.029	0.198	0.843

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah penulis (2024)



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *Glejser test model* pada variabel Pelatihan kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,748 dan lingkungan kerja (X2) nilai signifikansi sebesar 0,843 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Sumber: Data diolah penulis (2024)

Gambar 4. 3

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 20
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Pelatihan Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.529	3.287		1.378	0.172
	Pelatihan Kerja (X1)	0.498	0.096	0.464	5.163	0.000
	Lingkungan Kerja (X2)	0.410	0.090	0.412	4.583	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai *koefisien korelasi* sebesar 0,713 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0.799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4. 23
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 ^a	0.616	0.606	3.132	1.995
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber : Data diolah penulis (2024)



Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai *koefisien korelasi* sebesar 0,785 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0.799, artinya kedua variabel Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat Terhadap Kinerja Karyawan.

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Berdasarkan tabel, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,616 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 61.6% sedangkan sisanya sebesar $(100-61.6\%) = 38.4\%$.

Tabel 4. 26

**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan
Pelatihan Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap
Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 a	0.616	0.606	3.132
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber : Data diolah penulis (2024)

6. Uji hipotesis

Tabel 4. 27

**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan Kerja (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.308	3.411		3.022	0.003
	Pelatihan Kerja (X1)	0.765	0.086	0.713	8.866	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8.866 > 1.992)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.$ 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 pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 28

**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)	12.985	3.296		3.940	0.000
	Lingkungan Kerja (X1)	0.690	0.082	0.692	8.367	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber : Data diolah penulis (2024)



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8.367 > 1.992)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.$ 0,050 atau $(0.000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 29
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1179.958	2	589.979	60.145	.000 ^b
	Residual	735.696	75	9.809		
	Total	1915.654	77			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)						

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(60.145 > 3.12)$, hal ini juga diperkuat dengan $\rho\ value < Sig.$ 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10.308 + 0,765X_1$, nilai korelasi sebesar 0,713 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 50.8%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8.866 > 1,992)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12.985 + 0,690X_2$ nilai korelasi sebesar 0,692 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,9%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8.367 > 1,992)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pelatihan kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4.529 + 0.498X_1 + 0,410X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,616 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 78.2% sedangkan sisanya sebesar 21.8% dipengaruhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Algifari. (2017). *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Arikunto. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.



- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (Kedua)*. Pustaka Pelajar.
- Bungin, burhan. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi kedua (ke-9)*. KENCANA.
- Ghodang, H., & Hantono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar dan Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS) (Pertama)*. PT.PenerbitMitra Grup.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2017). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* . PT. BukuSeru.
- Hamzah, A., & Susanti, L. (2020). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KAJIAN TEORETIK & PRAKTIK Dilengkapi Design,Proses, dan HasilPenelitian (Pertama)*. Literasi Nusantara.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif & mixed methode (Pertama)*. Hidayatul Quran Kuningan.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Keempat)*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja RosdaKarya.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Revisi)*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial (Pertama)*. Media Sahabat Cendekia.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dariTeori ke Praktik) (Pertama)*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Afabeta.
- Priyastama, R. (2020). *The Book of SPSS: Pengolahan & Analisis Data*. Anak Hebat Indonesia.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. In Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis (Revisi)*. In Media.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja) (Kedua)*. PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja) (Ketiga)*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiarto. (2017). *Metodologi penelitian bisnis*. ANDI.
- Suharsaputra, U. (2018). *Metode penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan)*. PT. Refika Aditama.
- Supangat, A. (2018). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametik*. Kencana Prenada Media Group.
- Supardi. (2017). *Statistik Penelitian Pendidikan (Perhitungan, Penyajian, Penjelasan, Penafsiran, dan Penarikan Kesimpulan) (Pertama)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Supomo, & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa & Umum (L. Malyana (ed.); Pertama)*. Yrama Widya.
- Supriyadi. (2019). *Metodologi Penelitian & Teknik Penulisan Karya Ilmiah (Pertama)*. NEM.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Unika Atma Jaya.
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Prenada Media Group.
- Zainal, V. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik (Ketiga)*. PT. RajaGrafindo Persada



- Access, O., Online, J., & Islam, U. (2018). *JURNAL REVITALISASI Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 07, Nomor 02, Juni 2018 Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Kediri Meri Oktavia Sulaiman Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kediri. 07*, 172–179.
- Alfarisi, A. R., Studi, P., & Fakultas, M. (2022). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. 4(2)*, 307–318.
- Arif, F. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adhymitra Tata Sarana Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis, 6(3)*, 264–273. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index><http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
- Aziz, A. (2023). Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen). *Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen), 3(3)*, 285–292. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i3>
- Berliana, V. V., Susijawati, N., & Sulistyowati, L. H. (2020). *Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 12(0)*, 280–287.
- E-issn, V. N. P., Pelatihan, P., Kerja, L., Sulistyani, G., Rismayadi, B., Pertiwi, W., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Perjuangan, U. B. (2024). *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah. 6(2)*, 2400–2416. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i>
- Handayani, R., Fauzan, R., Manajemen, P., Bisnis, D., & Pamulang, U. (2022). *The Effect of Training and Non-Physical Work Environment on the Performance of Pizza Hut Delivery Employees , Karawang , West Java Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat. 2(4)*, 1721–1738.
- Maulana, M., & Yaqin, A. (2022). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. 5*, 116–124.
- Pratama, Y. F., & Kudus, U. M. (2018). *Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 1(1)*, 26–36.
- Putu, G., Jana, A., Manajemen, J., & Ganesha, U. P. (2021). *PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 9(1)*.
- Susilo, E. W. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Setiajaya Mobilindo Depok. 1(3)*, 278–292. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.467>