

The Influence Of Training And Work Environment On Employee Performance PT. Das Rent Abadi Karawang

Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Das Rent Abadi Karawang

Ida Parida^{1*}, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn19.idaparida@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id²,
wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research aims to examine the effect of training and work environment on employee performance at PT. Das Rent Abadi. The method used in this research is a quantitative method. This research was conducted on employees of PT. Das Rent Abadi. The sampling technique uses Non Probability Sampling, namely Saturated Sampling (census), which is a sampling method that uses all members of the population as samples. The analytical model used to test the hypothesis uses Multiple Linear Regression Analysis with a significance level of 5%. The data obtained is data that is the result of respondents' answers to the questionnaire distributed. The research results show that training and the work environment simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Das Rent Abadi. And the influence on performance is 65.5%, while the remaining 34.5% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Training, Work Environment, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Das Rent Abadi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Das Rent Abadi. Teknik pengambilan sampel menggunakan Non Probability Sampling yaitu Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Model analisis yang digunakan dalam menguji hipotesis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan taraf signifikansi 5%. Data yang diperoleh adalah data yang merupakan hasil dari jawaban responden atas kuesioner yang disebarakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Das Rent Abadi. Serta besar pengaruhnya terhadap kinerja sebesar 65,5% sedangkan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja

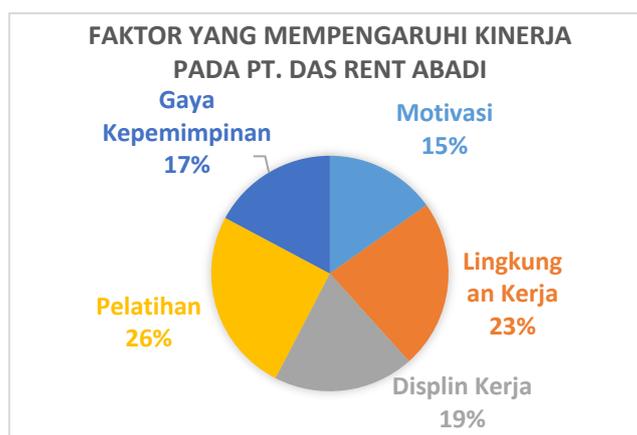
1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien, karena sumber daya manusia yaitu salah satu berperan penting bagi perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik (Eri Susan, 2019).

PT. Das Rent Abadi Karawang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perbengkelan, pengelasan, pabrikasi, pemasangan engine, pembuat parts engine dan special parts untuk industry serta penjualan suku cadang untuk berbagai mesin industri. Serta perbaikan dan juga perawatan forklift electric perusahaan. PT Das Rent Abadi mempunyai karyawan teknisi-teknisi dalam bidangnya, serta beberapa perangkat kerja teknisi yang cukup untuk membantu dalam operasional kerja dilapangan.

Untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan (M. Saniah & Budi Rismayadi, 2022). Adapun aspek seperti kualitas, kuantitas, waktu kerja dapat berkaitan dengan hasil kinerja yang dilakukan (Maemunah & Wike Pertiwi, 2022). Dalam meningkatkan kinerja setiap karyawan perlu mempunyai kemampuan, keahlian serta keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Menurut (Kasmir, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pengetahuan, kemampuan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Berdasarkan pengamatan peneliti menemukan fenomena mengenai mengenai kinerja yaitu masih banyak kesalahan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya kurang optimal. Permasalahan yang dialami perusahaan yaitu sering mengalami keluhan dari customer yang berdampak pada perusahaan, seperti karyawan bagian teknisi harus melakukan servis ulang ke customer yang mengajukan komplan, sehingga karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu. karena karyawan harus mengerjakan pekerjaan secara berulang. Penulis melakukan observasi awal dengan menyebarkan angket terbuka kepada 30 karyawan PT. Das Rent Abadi untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dari kinerja karyawan

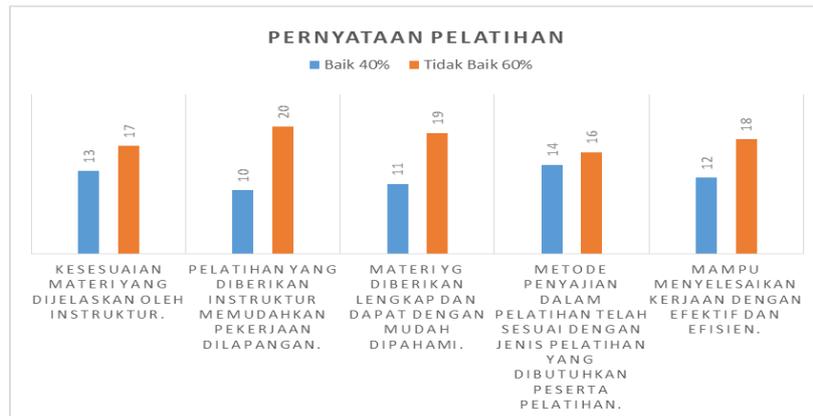


Gambar 1. Hasil Pra Penelitian Survey Tentang Kinerja

Sumber : Hasil Observasi Penelitian

Menurut gambar 1 yang terlampir diatas dapat diketahui bahwasanya kinerja dari seorang karyawan mengalami penurunan, dari hasil prasurvey tersebut, dapat dilihat bahwa ada 2 faktor tertinggi adalah Pelatihan sebesar 25% dan Lingkungan Kerja sebesar 23%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pelatihan dan lingkungan kerja dapat dikatakan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan PT. Das Rent Abadi.

Menurut (Gary Dessler, 2021) bila perubahan kinerja karyawan sifatnya menurun maka hal ini harus segera dicarikan solusinya dengan memberikan pelatihan kerja agar karyawan menjadi semangat lagi dalam melakukan tugasnya dan kinerja karyawan dapat di pertahankan secara optimal.

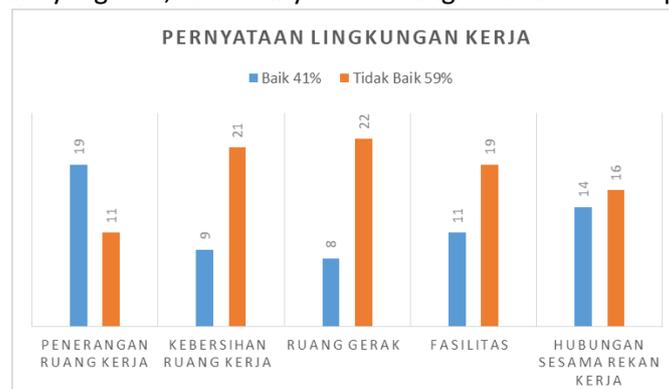


Gambar 2. Hasil Pra Survey Penelitian Tentang Pelatihan

Sumber: Hasil Observasi Penelitian

Berdasarkan hasil observasi dengan menyebarkan angket terbuka kepada 30 karyawan PT. Das Rent Abadi Karawang di atas data yang disajikan pada gambar 2 menunjukkan hasil sebanyak 40% menyatakan pelatihan kerja di PT. Das Rent Abadi Karawang baik, serta 60% menyatakan pelatihan kerja di PT. Das Rent Abadi Karawang tidak baik. Dari data di atas adapun penjelasannya adalah Pelatihan memiliki pengaruh yang cukup besar berdampak bagi kinerja dari seorang karyawan.

Adapun lingkungan kerja menjadi faktor yang besar selain pelatihan kerja bagi karyawan dengan harapan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Afandi, 2018:66) ada beraneka ragam yang menjadi pemicu dalam lingkungan kerja, antara lain: fasilitas tempat ibadah, bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lapang, ventilasi udara yang baik, tersedianya sarana angkutan akses transportasi yang mudah.



Gambar 3. Hasil Pra Survey Penelitian Tentang Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Observasi Penelitian

Berdasarkan hasil observasi dengan menyebarkan angket terbuka kepada 30 karyawan PT. Das Rent Abadi Karawang di atas data yang disajikan pada gambar 3 menunjukkan hasil sebanyak 41% menyatakan lingkungan kerja di PT. Das Rent Abadi Karawang baik, serta 59% menyatakan lingkungan kerja di PT. Das Rent Abadi Karawang tidak baik. Dari data beberapa indikator lingkungan kerja di atas menjelaskan bahwasanya kurang optimalnya terkait dari lingkungan yang dialami oleh karyawan di PT. Das Rent Abadi Karawang sehingga dapat menimbulkan turunnya kinerja dari karyawan dan pekerjaan karyawan menjadi tidak maksimal.

Kemudian, dapat dilihat dari penelitian lebih dahulu menurut (Berliana et al., 2020) menjelaskan bahwasanya variabel pelatihan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara itu pendapat lain dikemukakan oleh (Reza et al., 2020) yang menjelaskan bahwasanya pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbanding dengan

penelitian dari (Fajri J et al., 2019) yang menjelaskan bahwasanya pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hal ini diperkuat oleh (Siahaan dan Bahri et al., 2019) bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang ada di PT. Das Rent Abadi yaitu dalam pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan, dirasa ada berbagai kurang sempurna bagi pegawai, hal tersebut mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun menyangkut materi yang diberikan pada saat pelatihan. pelatihan yang diberikan cenderung monoton, muncul rasa bosan, gejala yang timbul akibat karyawan kurang memperhatikan instruktur yang diberikan pelatihan yaitu karyawan melakukan kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja. Selain itu peneliti menemukan permasalahan mengenai lingkungan kerja seperti, perusahaan belum mengoptimalkan dari lingkungan kerja yang ada seperti layout atau tata ruang kerja yang tata letaknya tidak tepat gunanya, ditemukannya bahwa terdapat fasilitas yang belum memenuhi standar, ruang kerja yang terlalu sempit, serta kurangnya hubungan antar karyawan. Dari permasalahan dapat dikatakan bahwasanya pelatihan dan lingkungan sekitar yang ada di tempat kerja dapat berimplikasi pada performance pegawai di PT. Das Rent Abadi.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji apakah pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Das Rent Abadi Karawang, untuk itu dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Das Rent Abadi Karawang”**.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen

Menurut (Effendi, 2015) manajemen dapat didefinisikan sebagai suatu skema dalam melakukan kolaborasi secara efektif dan efisien antara lebih dari dua orang dengan maksud mencapai dari visi misi suatu instansi. Menurut Hasibuan dalam (Eri Susan, 2019) sumber-sumber yang ada disertai dengan pengetahuan dan seni yang menjadi media dalam pengaturan dari utilisasi sumber daya manusia dalam mencapai dari *goals* suatu perusahaan. Sedangkan menurut (Siswanto, 2015:3) Manajemen dapat didefinisikan sebagai sebuah pengetahuan sekaligus seni yang meliputi kegiatan dalam merencanakan, mengarahkan, memotivasi, mengasi dan mengorganisasi dari *performance* pada perusahaan

Menurut beberapa definisi yang telah dipaparkan di atas, dapat disintesis bahwasanya manajemen adalah suatu ilmu yang diterapkan dalam sebuah organisasi yang kemudian ilmu itu menjadi sebuah dimensi seni yang meliputi kegiatan seperti mengarahkan, mengorganisasi, merencanakan, dan mengawasi terhadap *performance* suatu organisasi atau perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sadarmayanti, 2017) MSDM merupakan mekanisme dalam menggunakan manusia sebagai pekerja yang secara manusiawi dengan tujuan agar manusia dengan potensi yang dimiliki baik fisik maupun psikis dapat berguna secara maksimal untuk memperoleh tujuannya. Menurut (Mangkunegara, 2016) kegiatan dalam merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan dan mengawasi terhadap sumber daya, mengembangkan dalam memberi balas jasa, mengintegrasikan, memelihara dan memisahkan tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menggapi tujuan yang telah ditetapkan pada instansi. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016:5) MSDM memiliki pandangan mutlak untuk dipandang sebagai instrumen dalam penglihatan yang konvensional dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih maksimal dan memerlukan suatu wawasan terkait tabat manusia dan kapabilitas dalam pengelolaannya.

Berkaitan dengan beberapa definisi yang dijelaskan di atas terkait sumber daya manusia sehingga dapat disintesis bahwa manajemen dapat didefinisikan sebagai proses kegiatan yang meliputi mengarahkan, mengorganisasi, merencanakan, dan mengawasi secara lebih maksimal terhadap kinerja pada suatu perusahaan.

Pelatihan

Menurut (Dessler, 2020) pelatihan dapat didefinisikan sebagai mekanisme yang memiliki keahlian yang diperlukan pegawai untuk menjalankan tupoksi tugasnya. Menurut (B. D. Prasetyo et al., 2021) Training merupakan suatu mekanisme pendidikan dengan durasi yang cukup pendek yang sistematis dan terstruktur dalam mempelajari suatu kemampuan tertentu. Sedangkan menurut (Suwatno, 2018) Training dapat didefinisikan sebagai pola transformasi yang terstruktur dari wawasan, kemampuan, tabiat pegawai yang diharapkan terus meningkat.

Berdasarkan definisi para ahli diatas maka dapat disintesis bahwa pelatihan merupakan suatu mekanisme pendidikan dengan durasi yang cukup pendek yang sistematis dan terstruktur dengan tujuan agar pegawai lebih memiliki kemampuan yang diharapkan instansi. Menurut (Gary Dessler, 2020) Adapun pelatihan yang dilakukan dapat diukur melalui lima indikator, yang meliputi peserta, metode, tujuan, instruktur serta materi yang diberikan

Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu tempat bagi para pegawai yang memiliki implikasi pada dirinya sendiri ketika melakukan tupoksi pekerjaan, meliputi kelembapan, suhu, infratraktur, kelengkapan alat dan lain sebagainya. Menurut (Sadarmayanti, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sekumpulan dari peralatan dan bahan yang ada di lingkungan sekitar yang mana pegawai, mekanisme kerja, posisi pekerjaan yang baik berupa perorangan maupun secara komunal. Sedangkan Menurut (Widodo, 2015) Lingkungan kerja merupakan tempat yang mana para pegawai dapat melakukan tupoksi kerjanya dengan menggunakan fasilitas dari kantor

Berdasarkan beberapa penjelasan yang disampaikan para ahli diatas disintesis bahwa lingkungan kerja merupakan segala apapun yang ada di sekeliling para pegawai dan memiliki implikasi pada kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam (Ati, 2022) Adapun beberapa ukuran yang menjadi indikator terkait lingkungan kerja meliputi suhu, temperature, posisi meja, getaran yang ada di bangku, bau yang mungkin tidak sedap, cahaya, infrastruktur, tata letak benda, suara di tempat kerja, dan jaminan rasa nyaman dan aman dalam bekerja.

Kinerja

Menurut (Suwanto, 2018) kinerja dapat didefinisikan menjadi pencapaian kerja dalam melaksanakan kerja sebagai pegawai. Menurut (Mangkunegara, 2016:67) pengertian kinerja merupakan usaha yang dilakukan yang dapat dinyatakan secara numerical maupun uraian dari seorang pegawai dalam menjalankan tupoksinya. Sedangkan Menurut (Rafiq, 2019) kinerja adalah suatu usaha dari pegawai yang memiliki sumbangsih kepada instansinya

Berdasarkan dari deifinisi para ahli diatas maka dapat disintesis bahwa kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil usaha yang sesuai dengan tanggungjawab tugasnya. Menurut Mitchel dalam (Sadarmayanti, 2017) Adapun beberapa indikator dalam mengukur kinerja karyawan yaitu, kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Menurut (Sugiono, 2018) metode analisis data kuantitatif merupakan suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan teori yang ada kemudian ditarik kesimpulan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dalam bentuk skala likert (bentuk checklist) dan dikuatkan dengan hasil observasi. Populasi pada penelitian ini yaitu 40 orang. Teknik Non Probability Sampling yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan Sugiyono dalam (Benua, 2019) Non Probability Sampling dapat didefinisikan sebagai tata cara yang nihil peluang

sama untuk setiap sampel yang ada. Lokasi penelitian pada PT. Das Ren Abadi Karawang beralamatkan di Jl. Suhud Hidayat No.39, Desa Warungbambu, Kecamatan Karawang Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41371. Analisis data memakai metode regresi linier berganda, asumsi klasik, uji F (simultan) dan uji T persial hipotesis. Menurut sugiyono (2011: 107) dalam (Edial, H., & Chandra, 2017) digunakan untuk mengukur setiap sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Skor jawaban dari pernyataan yang telah dijawab oleh responden.

Tabel 1. Alternatif Jawaban dan Bobot Nilai

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017:94) dalam (Edial & Chandra, 2017)

Berdasarkan tabel 1 di atas, merupakan pemberian skor jawaban dari pernyataan yang telah dijawab oleh responden, setelah itu untuk mengetahui rentang skala yang digunakan untuk memberikana interpretasi terhadap penilaian yaitu menggunakan rumus $RS = \frac{m-n}{b}$ yaitu , $m =$ skor maksimum, $n =$ skor minimum $b =$ jumlah skor skala kuesioner $RS = \frac{m-n}{b} = \frac{5-1}{5} = 0,8$

Keterangan :

m = Skor Maksimum

n = Skor Minimum

b = Jumlah Skor Skala pada Kuesioner

Tabel 2. Analisis Rentang Skala

Bobot Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor		
		Pelatihan Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
1	1 - 1,8	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2	1,8 - 2,6	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
3	2,6 - 3,4	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
4	3,4 - 4,2	Baik	Baik	Baik
5	4,2 - 5	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber : Data diolah penulis 2023

Teknik pengolahan data yang diperoleh kemudian di analisis dengan uji validitas dan uji reabilitas, analisis jalur serta uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Tabel 3. Analisis Jawaban Responden

Jawaban Responden		X1		Mean	Jawaban Responden		X2		Mean	Jawaban Responden		Y		Mean
		f	%				F	%				f	%	
5	Sangat setuju	19	47.5%	4.08	5	Sangat setuju	28	70%	4.45	5	Sangat setuju	18	45%	4.00
4	Setuju	10	25.0%		4	Setuju	5	12.5%		4	Setuju	11	27.5%	

3	Cukup setuju	7	17.5%	3	Cukup setuju	5	12.5%	3	Cukup setuju	6	15%
2	Tidak setuju	3	7.5%	2	Tidak setuju	1	2.5%	2	Tidak setuju	3	7.5%
1	Sangat tidak setuju	1	2.5%	1	Sangat tidak setuju	1	2.5%	1	Sangat tidak setuju	2	5%
Total		40	100%	Total		40	100%	Total		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Sesuai hasil jawaban responden pada tabel 3 diatas, variabel Pelatihan (X1) item skor yang memiliki nilai tertinggi yaitu X1.7 dengan nilai rata-rata 4,08 dengan pernyataan "Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami" Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja pada PT. Das Rent Abadi "Setuju" dengan kategori rentang skala baik dalam artinya karyawan mengetahui dengan baik pentingnya sebuah pelatihan kerja agar terhindarnya masalah keluhan customer. Lingkungan Kerja (X2) item skor miliki tertinggi yaitu pada X2.10 dengan nilai 4,45 dan kategori rentang skala cukup baik dengan pernyataan "Temperatur udara diruang kerja membuat nyaman dalam bekerja", hal ini menunjukkan bahwa temperatur udara tempat kerja yang baikpun menjadi pengaruh kenyamanan bagi karyawan. Kinerja Karyawan (Y) item skor yang memiliki nilai tertinggi yaitu Y.7 dengan nilai 4,00 dan kategori rentang skala cukup baik dengan pernyataan "Mengerjakan tugas tanpa diperintah dahulu oleh atasan". Karyawan PT. Das Rent Abadi memiliki rasa inisiatif yang tinggi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

Uji Validitas

Menurut Mulyati (2020) Uji dari validitas dapat diaplikasikan sebagai barometer untuk tingkat validasi dari kuesioner. Adapun validitas dari kuesioner dapat terhitung valid jika r hitung $>$ r tabel. Kemudian sesudahnya menjalankan observasi dan disajikan data dengan 40 responden sebagai ketentuannya, maka responden, $df=n-2 = 38$ (r tabel 0,281) dapat dituliskan bahwasanya variabel yang ada dari item dapat dikatakan sah atau valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Pelatihan(X1)

No	Indikator	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,673	0,281	Valid
2.	X1.2	0,322	0,281	Valid
3.	X1.3	0,613	0,281	Valid
4.	X1.4	0,515	0,281	Valid
5.	X1.5	0,414	0,281	Valid
6.	X1.6	0,362	0,281	Valid
7.	X1.7	0,473	0,281	Valid
8.	X1.8	0,389	0,281	Valid
9.	X1.9	0,375	0,281	Valid
10.	X1.10	0,486	0,281	Valid
11.	X1.11	0,340	0,281	Valid
12.	X1.12	0,465	0,281	Valid
13.	X1.13	0,418	0,281	Valid
14.	X1.14	0,421	0,281	Valid
15.	X1.15	0,459	0,281	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja(X2)

No	Indikator	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,665	0,281	Valid
2	X2.2	0,449	0,281	Valid
3	X2.3	0,401	0,281	Valid
4	X2.4	0,494	0,281	Valid
5	X2.5	0,535	0,281	Valid
6	X2.6	0,585	0,281	Valid
7	X2.7	0,640	0,281	Valid
8	X2.8	0,633	0,281	Valid
9	X2.9	0,483	0,281	Valid
10	X2.10	0,571	0,281	Valid
11	X2.11	0,675	0,281	Valid
12	X2.12	0,556	0,281	Valid
13	X2.13	0,634	0,281	Valid
14	X2.14	0,477	0,281	Valid
15	X2.15	0,506	0,281	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja(Y)

No	Indikator	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y1	0,681	0,281	Valid
2	Y2	0,649	0,281	Valid
3	Y3	0,673	0,281	Valid
4	Y4	0,707	0,281	Valid
5	Y5	0,529	0,281	Valid
6	Y6	0,627	0,281	Valid
7	Y7	0,676	0,281	Valid
8	Y8	0,625	0,281	Valid
9	Y9	0,739	0,281	Valid
10	Y10	0,663	0,281	Valid
11	Y11	0,653	0,281	Valid
12	Y12	0,657	0,281	Valid
13	Y13	0,791	0,281	Valid
14	Y14	0,689	0,281	Valid
15	Y15	0,696	0,281	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Hasil uji menunjukkan bahwa semua item perangkat valid dan koefisien korelasi dihitung menggunakan analisis korelasi komputer (SPSS-25).

Uji Reliabilitas

Adapun uji dari realibilitas dapat mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan dan konsistensi meskipun kuesioner ini digunakan dua kali atau lebih pada lain waktu. Nilai reliabilitas dinyatakan dengan Cronbach Alpha, apabila nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka instrumen yang digunakan adalah reliable.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No Item	Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	R Kritis	Ket
1	Pelatihan (X1)	0,708	0,60	Reliabel

2	Lingkungan Kerja (X2)	0,818	0,60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,912	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 2023

Dapat dilihat pada Tabel 7 diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah "Reliabel", karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60.

Uji Normalitas

Adapun Kolmogorov smirnov dan SPSS membantu dalam uji normalitas dengan maksud yaitu memastikan apakah pendistribusian data berjalan normal (Nugraha et al., 2021). Jika nilai signifikansi dari uji Kolmogorov Smirnov > 5%, maka residual berdistribusi normal.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.63605525
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.101
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.105 ^c

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 2023

Berdasarkan hasil Uji Normalitas diketahui nilai signifikansi 0,105 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan(X1)	.678	1.476
	Lingkungan kerja(X2)	.678	1.476

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dari hasil uji multikolinearitas pada Tabel.9 di atas dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas sebab nilai VIF untuk semua variabel bebas < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Adapun setelah menggunakan ABSRES untuk media uji dari heteroskedastisitas:

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.065	2.986		-.038	.980
	Pelatihan (X1)	-.022	.072	-.581	-.272	.769
	Lingkungan kerja (X2)	.061	.052	.232	1.331	.191

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2023

Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser pada Tabel.10 di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab signifikansi masing-masing variabel >0.05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun membandingkan dari seluruh variabel yang terlampir memiliki implikasi pada variabel jenis dependen merupakan analisis regresi ganda yang menjadi landasan dalam observasi ini. Adapun pengolahan menggunakan spss dapat diinterpretasikan dibawah ini.

Tabel 11. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.564	4.655		.766	.449
	Pelatihan (X1)	.381	.136	.311	2.802	.008
	Lingkungan kerja (X2)	.650	.118	.609	5.485	.000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2023

Adapun rumus yang dapat menjadi dasar pada regresi linier berganda diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,564 + 0,381X_1 + 0,650X_2$$

Penjelasan berdasarkan rumus diatas adalah

1. Konstan (a) sebesar 3,564 menunjukkan bahwa jika variabel bebas pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2), maka variabel kinerja sebesar 3,564 satuan.
2. Variabel pelatihan (X1) adalah 0,381 menunjukkan bahwa koefisien variabel pelatihan memiliki pengaruh positif searah. Artinya, kinerja meningkat seiring dengan pelatihan.
3. Variabel lingkungan kerja sebesar 0,650 menunjukkan bahwa nilai lingkungan kerja berkorelasi positif terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas yang terdiri dari pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (uji t)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel.11 dapat diuraikan dan diperoleh hasil sebagai :

1. Variabel pelatihan (X1) dihitung dengan nilai t hitung > t tabel (2,802 > 1,865) dan sig (0,008) lebih kecil 0,05. Dapat dijelaskan bahwasanya H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dituliskan bahwasanya hipotesis 1 ditemukan pengaruh signifikan dari variabel pelatihan (X1) kepada kepuasan kerja (Y).

2. Variabel lingkungan (X2) dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($5,485 > 1,865$) dan ($0,000$) lebih kecil $0,05$. Dapat dijelaskan bahwasanya H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga adapun penjelasan dari hipotesis 2 yakni pengaruhnya signifikan dari variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Penjelasan Ghozali (2018: 79) pengujian yang dilaksanakan yakni dengan perbandingan dari angka F hitung dengan F dari tabel dengan landasan angka sebesar $< 0,05$.

Tabel 12. Uji Simultan (uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3677.563	2	1838.781	35.066	.000 ^b
	Residual	1940.212	37	52.438		
	Total	5617.775	39			

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2023

Menurut data diatas f hitung sebesar 35,066 dengan nilai tingkat signifikan 0,000 (f hitung lebih besar dari f tabel, atau 35,066 lebih besar dari 3,245) dan tingkat signifikan f lebih besar dari alpha (α) atau 0,000 lebih kecil $0,05$, oleh karna itu H_0 ditolak H_1 diterima. Dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.636	7.241

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Pelatihan (X1)

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2023

Adapun setelah data diolah dengan bantuan SPSS menunjukkan bahwa koefisien determasi (R^2) adalah 0,809 hal ini berarti koefisien determinasi pelatihan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,655 atau 65,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Pembahasan Deskriptif

Variabel Pelatihan menurut (Gary Dessler, 2020) pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu, instruktur, peserta, metode, materi, tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pernyataan pada indikator yaitu materi dengan pernyataan "Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami." Dengan nilai rata-rata 4,08. Variabel lingkungan kerja menurut sedarmayanti dalam (Ati, 2022) ada beberapa indikator dalam lingkungan kerja yaitu, penerangan/ cahaya pada tempat kerja, temperature/ suhu udara tempat kerja, kelembapan udara di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau tidak sedap, tata warna pada tempat kerja, dekorasi, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pernyataan pada indikator suhu udara di tempat kerja yang memiliki nilai rata-rata 4,45 yaitu "Temperatur udara diruang kerja membuat nyaman dalam bekerja". Variabel Kinerja Karyawan menurut Mitchel dalam (Sedarmayanti, 2017) indikator kinerja karyawan yaitu, kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan

dan komunikasi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pernyataan pada indikator yaitu inisiatif dengan pernyataan "Mengerjakan tugas tanpa diperintah dahulu oleh atasan". dengan nilai rata-rata 4,00. Hasil pengujian hipotesis pertama variabel pelatihan memiliki nilai signifikan $0,008 < 0,05$ dan tertulis bahwasanya 0,381 sebagai angka nilai koefisien dari variabel pelatihan yang menginterpretasikan bahwasanya variabel dari training memiliki implikasi yang cukup positif sekaligus signifikan pada variabel kinerja. Secara lebih lengkap, kinerja pegawai akan mengalami peningkatan apabila pelatihan untuk pegawai juga tinggi

Pembahasan Verifikatif

Hasil pengujian hipotesis pertama variabel pelatihan memiliki nilai signifikan $0,008 < 0,05$ dengan nilai koefisien variabel pelatihan sebesar 0,381 menunjukkan bahwa koefisien variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Artinya, semakin tinggi pelatihan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hipotesis kedua menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien variabel pelatihan sebesar 0,650 menunjukkan bahwa koefisien variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Artinya, semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan tersebut.

Terdapat pengaruh simultan dari kedua variabel yaitu pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) hal ini dapat dibuktikan berdasarkan data pada Tabel.9 dimana nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha (α) yaitu sebesar 0,05.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Das Rent Abadi.
2. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Das Rent Abadi.
3. Pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Das Rent Abadi. Adapun besar pengaruhnya terhadap kinerja sebesar 65,5% sedangkan sisanya (34,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka ada beberapa saran sebagai berikut:

1. PT. Das Rent Abadi diharapkan untuk menerapkan pelatihan yang baik dengan memberikan materi serta penjelasan yang diberikan oleh instruktur agar mudah untuk dipahami, instruktur sebaiknya harus mampu mengajak karyawan aktif dalam pembahasan materi agar karyawan tidak merasa bosan, serta karyawan dapat memperhatikan materi yang diberikan instruktur dengan baik sehingga karyawan tidak akan melakukan kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja.
2. PT. Das Rent Abadi diharapkan dapat meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dengan memberikan fasilitas serta tata layout ruang kerja yang rapi agar dapat mendukung karyawan bekerja secara maksimal. Serta perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana komunikasi dan kekompakan yang terjalin antar karyawan.
3. PT. Das Rent Abadi harus lebih memperhatikan kinerja karyawannya dalam meminimalisasi tingkat kesalahan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketepatan yang telah ditentukan.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dianjurkan untuk menganalisis lebih dalam lagi dan lebih spesifik, sehingga hasil yang didapatkan juga lebih maksimal. Disamping itu juga

diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Daftar Pustaka

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Ati, R., Malik, I., & Parawu, H. E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kerja Sama Pegawai Di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Universitas Muhammadiyah*, 3, Jurnal Ilmu Administasi Negara. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Benua, M. G. N., Lengkong, V. P. K., & Pandowo, M. C. (2019). *M . Benua ., V . Lengkong ., M . Pandowo Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Internasional dan Mutasi Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT. Pegadaian(Persero) Kanwil V Manado Influencer Of Leadership, Interpersonal Conflict And Work Mutation On Work Stress At PT. Conflict And Work Mutation On Work Stress At PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado Oleh : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado Jurnal EMBA Vol . 7 No . 3 Juli 2019 , Hal . 3698 - 3707 M . Benua ., V . Lengkong ., M . Pandowo Latar Belakang Tujuan Penelitian Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh : 7(3), 3698–3707.*
- Berliana, V. V., Susijawati, N., & Sulistyowati, L. H. (2020). *Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. 12(0), 280–287.
- Dessler. (2020). *Human Resource Management*. Peason.
- Effendi, U. (2015). *Manajemen Edisi Kedua*. Raja Grafindo Persada.
- Gary Dessler (2020). (2021). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Xyz rokan hulu provinsi riau. *Manajemen*, 12, 455–467.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Maemunah, S., & Pertiwi, W. (2022). *Analisis kinerja pegawai sekretariat dprd kabupaten karawang*. 2(2), 1–9.
- Manajemen, S., Kerja, P. P., Kerja, L., Kerja, D. A. N. M., Kinerja, T., Kspss, K., & Kediri, T. A. M. (2022). *Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kspss tam kediri 1),2),3)*. 85–93.
- Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. (2019). 2, 952–962.
- Mangkunegara. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Muhammad, R. L. (2017). *Analisis Kinerja Pamong Belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Cimahi Analysis Of Learning Tutors Performance At Cimahi City Community Learning Centers (SKB)*. 1(2), 65–87.
- Mulyati, E., Zahra, S., & Fauzia, A. (2020). *Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Jasa Freight Forwarder di PT XYZ Global Forwarding Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda*. 10(1), 37–41.
- Nugraha, B., Wahyudin, W., Azizah, F. N., Industri, S. T., Teknik, F., Karawang, U. S., Ronggowaluyo, J. H. S., Timur, T., & Karawang, K. (2021). *Analisis Peluang terhadap Penilaian Kinerja Pegawai di PT . XYZ Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. 20(2), 69–76.
- Reza, V., Snapp, P., Dalam, E., Di, I. M. A., Socialization, A., Cadger, O. F., To, M., Cadger, S., Programpadang, R., Hukum, F., Hatta, U. B. U. B., Sipil, F. T., Hatta, U. B. U. B., Danilo Gomes de Arruda, Bustamam, N., Suryani, S., Nasution, M. S., Prayitno, B., Rois, I., ... Rezekiana, L. (2020). Title. *Bussiness Law Binus*, 7(2), 33–48. [http://repository.radenintan.ac.id/11375/1/PERPUS PUSAT.pdf%0Ahttp://business-law.binus.ac.id/2015/10/08/pariwisata-syariah/%0Ahttps://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-](http://repository.radenintan.ac.id/11375/1/PERPUS_PUSAT.pdf%0Ahttp://business-law.binus.ac.id/2015/10/08/pariwisata-syariah/%0Ahttps://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-)

results%0Ahttps://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/8839

Sadarmayanti. (2017a). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Sadarmayanti. (2017b). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.

Saniah, M., Rismayadi, B., Sumarni, N., Manajemen, P. S., Buana, U., & Karawang, P. (2022). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan cilamaya wetan kabupaten karawang 1*. 2(1), 63–68.

Siswanto, H. B. (2015). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.

Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Kerja, L. (2019). *Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Syalimono Siahhan 1)* , Syaiful Bahri 2) 1,2*. 2(1), 16–30.

Sutrisno, H. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenamedia Group.

Suwanto, P. &. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. ALFABETA.

Suwatno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Widodo, S. (2015). *Prilaku Organisasi dan Globalisasi*. Manggu Makmur Tanjung Lestari.