

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM PERHUTANI KPH TASIKMALAYA

Raras Sarah Rahmania¹, Indri Indirasari²

¹Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹rarassarah6@gmail.com

²Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02358@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine whether there is an effect of training on employee performance at Perum Perhutani KPH Tasikmalaya. To find out whether there is an influence of the physical work environment on employee performance at Perum Perhutani KPH Tasikmalaya. To find out whether there is an effect of training and the physical work environment on employee performance at Perum Perhutani KPH Tasikmalaya. The population in this study were all employees of Perum Perhutani KPH Tasikmalaya, totaling 135 employees. The data used using questionnaires, documentation, and observation techniques. The analytical methods used in this study are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, coefficient of determination test, and significant test (t test and f test). . The results of the study obtained partial results. Training has a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the t test with a tcount value of 5.782 > 1.98472 with a significant level of 0.000, this value is less than 0.05 (0.000 < 0.05) with regression equation $Y = 19.057 + 0.518 X_1$, partially the Physical Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance, this can be seen from the t test with a tcount value of 3.363 > 1.98472 with a significant level of 0.001 this value is smaller than 0.05 (0.001 < 0.05) with the regression equation $Y = 25.190 + 0.188 X_2$ and simultaneously Training and Physical Work Environment have a positive and significant effect on Employee Performance, this can be seen from the results of the F test with Fcount 20.160 > Ftable 3.09 (20.160 > 3, 09). Thus it can be interpreted that Training and the Physical Work Environment simultaneously have a positive and significant influence on Employee Performance and by means of multiple linear regression the equation $Y = 13.310 + 0.463 (X_1) + 0.120 (X_2)$ is obtained.

Keywords: Training; Physical Work Environment; Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani KPH Tasikmalaya. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani KPH Tasikmalaya. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani KPH Tasikmalaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Perhutani KPH Tasikmalaya yang berjumlah 135 karyawan. Data yang digunakan menggunakan teknik kuesioner, dokumentasi, dan observasi. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji

regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji signifikan (uji t dan uji f). Hasil penelitian diperoleh hasil secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai thitung $5,782 > 1,98472$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan persamaan regresi $Y = 19,057 + 0,518 X_1$, secara parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ini dapat dilihat uji t dengan nilai thitung $3,363 > 1,98472$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dengan persamaan regresi $Y = 25,190 + 0,188 X_2$ dan secara simultan Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ini dapat dilihat dari hasil uji F dengan Fhitung $20,160 > F_{tabel} 3,09$ ($20,160 > 3,09$). Dengan demikian dapat diartikan bahwa Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan secara regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 13,310 + 0,463 (X_1) + 0,120 (X_2)$.

Kata Kunci : Pelatihan; Lingkungan Kerja Fisik; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kinerja diadaptasi dari kata performance, yang berarti etos kerja atau pencapaian-pencapaian dalam pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan kegiatan yang dilakukan para pegawai untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi dalam mencapai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja juga merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Tasikmalaya dipengaruhi oleh kemampuan karyawan yang minim dalam melaksanakan SOP (Standar Operasional Prosedure) yang menyebabkan kinerja karyawan tersebut menurun. Masih kurangnya fasilitas pendukung yang ada di lingkungan kantor untuk karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, juga masih kurangnya pengetahuan para karyawan karena tidak semua karyawan diikutsertakan dalam pelaksanaan pelatihan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya mengenai kinerja, penulis telah melakukan observasi dengan bagian kepegawaian mengenai kinerja karyawannya. Penulis telah menemukan adanya fenomena yang terjadi di lapangan mengenai kuantitas atau jumlah pekerjaan pegawai. Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Tasikmalaya selama periode 2018-2022 pada tabel 1.1 berikut ini :

Penilaian Kinerja Karyawan Perum Perhutani KPH Tasikmalaya							
No	Indikator Penilaian	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
1.	Kualitas Kerja	94	Sangat Baik	83	Baik	76	Baik
2.	Kuantitas Kerja	95	Sangat Baik	88	Baik	76	Baik
3.	Pelaksanaan Tugas	95	Sangat Baik	83	Baik	77	Baik
4.	Tanggung Jawab	95	Sangat Baik	86	Baik	76	Baik
Jumlah		379		340		305	
Rata-rata		94,75%	Sangat Baik	85%	Baik	76,25%	Baik
Kriteria: 91->100= sangat baik, 76-90= baik, 61-75= cukup, 51-60= sedang, <50= kurang							

Sumber: Perum Perhutani KPH Tasikmalaya 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa persentase hasil penilaian kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Tasikmalaya pada tahun 2018 sangat baik yaitu mencapai angka 94,75% dan untuk tahun 2019 kinerja karyawan mengalami penurunan 9,75% menjadi 85% dan dapat dikatakan kinerja karyawan baik. Namun pada tahun 2020 penilaian kinerja karyawan menurun drastis sehingga menjadi 76,25%. Penurunan tersebut dikarenakan pada tahun 2020 adanya covid-19 yang menyebabkan karyawan banyak yang dirumahkan dan bekerja secara WFH (work from home). Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Tasikmalaya masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target sesuai yang diharapkan perusahaan.

Pekerja yang telah mengikuti pelatihan kerja baik melalui lembaga pelatihan kerja swasta, lembaga pelatihan kerja pemerintahan maupun lembaga pelatihan ditempat kerja berhak untuk memperoleh pengakuan kompetensi kerja yang dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja. Pada Bab VII Pasal 14 ayat 1 dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003, peserta pelatihan yang telah menyelesaikan program pelatihan mendapatkan sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja. Terdapat permasalahan internal

pada Perum Perhutani KPH Tasikmalaya yaitu, tidak semua karyawan di ikut sertakan untuk mengikuti pelatihan. Oleh karena itu, kinerja karyawan pada perusahaan ini kurang maksimal dan kurangnya pengetahuan dalam menjalankan tugasnya. Bersama ini saya lampirkan tabel data karyawan yang telah melaksanakan pelatihan yang didapatkan dari Perum Perhutani KPH Tasikmalaya.

Data Jumlah Peserta Pelatihan Kerja Dan Jenis Pelatihan Kerja Karyawan Perum Perhutani KPH Tasikmalaya

No.	Tahun	Jenis Pelatihan	Alamat	Jumlah Peserta
1.	2017	Pelatihan operator pesawat angkat dan angkut forklift	Bandung	1 orang
		Pelatihan kepala urusan tata usaha	Bandung	1 orang
Jumlah peserta			2 orang	
2.	2018	Pelatihan penyegaran persemaian tanaman	Madiun	2 orang
Jumlah peserta			2 orang	
3.	2020	Pelatihan perhutanan sosial	Madiun	1 orang
Jumlah peserta			1 orang	
4.	2021	Pelatihan bisnis development program	Jakarta	1 orang
Jumlah peserta			1 orang	
5.	2022	Pelatihan HCMS (Human Capital Management System)	Bandung	2 orang
		Pelatihan digital marketing	Bandung	1 orang
		Job training persiapan dan pelaksanaan tanaman	Sumedang	5 orang
		Basic remote pilot license course	Jakarta	1 orang
		Diklat peningkatan kompetensi teknis bidang perisalahan hutan	Madiun	1 orang
		Pendidikan latihan hukum	Madiun	1 orang
		Diklat kepemimpinan II teknik kehutanan	Madiun	1 orang
		Pelatihan e-ticketing union wisata	Madiun	1 orang
		Pelatihan sadapan getah pinus	Bandung	3 orang
		Pelatihan mapping teknis remote pilot drone	Madiun	1 orang
		Diklat pengadaan barang dan jasa	Madiun	1 orang
		Uji kompetensi persemaian	Madiun	1 orang
		Pelatihan HCVT	Ciamis	2 orang
		Diklat peningkatan kompetensi teknis bidang perisalahan hutan	Madiun	1 orang
		Pelatihan dan sosialisasi ERP (Enterprice Resource Planning) keuangan modul fico	Madiun	3 orang
		Diklat kepemimpinan (KP I)	Madiun	2 orang
		Pelatihan chainsaw dan angkat beban KPH Tasikmalaya	Kuningan	60 orang
		Sosialisasi SNI dan job training	Ciamis	18 orang
Jumlah peserta			105 orang	
Jumlah keseluruhan peserta			111 orang	

Sumber: Perum Perhutani KPH Tasikmalaya, 2023

Dari tabel di atas, penulis hanya mengambil data pelatihan dari tahun 2017 hingga 2022, dan dari data tersebut menunjukkan bahwa tidak semua karyawan Perum Perhutani KPH Tasikmalaya mengikuti pelatihan, hanya 111 orang yang di ikut sertakan dalam pelatihan itupun ada karyawan yang mengikuti pelatihan lebih dari 1 kegiatan . Pelatihan kerja dianggap menjadi salah satu yang memengaruhi suatu kinerja karyawan pada perusahaan. Karena pelatihan kerja sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah

ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa pelatihan karyawan di Perum Perhutani KPH Tasikmalaya belum maksimal karena pelatihan tersebut belum semua karyawan mengikuti (belum menyeluruh). Berikut saya lampirkan tabel data jumlah karyawan pada Perum Perhutani KPH Tasikmalaya.

Jumlah Karyawan Perum Perhutani KPH Tasikmalaya

No	Bagian	Jumlah
1.	Administratur	1
2.	Wakil Administratur	1
3.	Kepala Seksi Madya Keuangan, SDM, Umum Dan IT	1
4.	Kepala Sub Seksi Keuangan Dan Perpajakan	1
5.	Kasir	1
6.	Staf Pelaksana Keuangan Dan Perpajakan	4
7.	Kepala Sub Seksi Sumber Daya Manusia Dan Umum	1
8.	Staf Pelaksana Sumber Daya Manusia Dan Umum	5
9.	Kepala Sub Seksi Sarana Prasarana, Optimalisasi Aset Dan IT	1
10.	Staf Pelaksana Sarana Prasarana, Optimalisasi Aset Dan IT	2
11.	Kepala Seksi Madya Pembinaan Sumber Daya Hutan Dan Perhutanan Sosial	1
12.	Kepala Sub Seksi Pembinaan Sumber Daya Hutan	1
13.	Staf Pelaksana Pembinaan Sumber Daya Hutan	1
14.	Kepala Sub Seksi Perhutanan Sosial	1
15.	Staf Pelaksana Perhutanan Sosial	1
16.	Kepala Sub Seksi Keselamatan, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan	1
17.	Staf Pelaksana Keselamatan, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan	1
18.	Kepala Seksi Madya Produksi Dan Ekowisata	1
19.	Kepala TPK	1
20.	Kepala Sub Seksi Produksi Dan Pembinaan TPK	1
21.	Staf Pelaksana Produksi Dan Pembinaan TPK	3
22.	Kepala Sub Seksi Agroforestry Dan Ekowisata	1
23.	Kepala Sub Seksi Pengembangan Bisnis	1
24.	Kepala Sub Seksi Perencanaan Sumber Daya Hutan	1
25.	Staf Pelaksana Perencanaan Sumber Daya Hutan	1
26.	Kepala Urusan Pelaporan Dan Kesisteman	1
27.	Staf Pelaksana Pelaporan Dan Kesisteman	1
28.	Staf Pelaksana Pengendalian Kinerja, Kesisteman, Dan IT	1
29.	Kepala Sub Seksi Hukum, Kepatuhan Dan Komunikasi Perusahaan	1
30.	Staf Pelaksana Hukum, Kepatuhan, Agrari, Dan Komunikasi Perusahaan	1
31.	Kepala Urusan Teknik Kehutanan	6
32.	Kepala Resort Pemangku Hutan	18
33.	Kepala Urusan Tata Usaha	5
34.	Staf Pelaksana Tata Usaha	4
35.	Asisten Perhutani / KBKPH	5
36.	Penguji TK I	1
37.	Staf Pelaksana Penguji	4
38.	Komandan Regu Polisi Hutan Mobile	1
39.	Anggota Polisi Hutan Mobile	5
40.	Mandor	43
41.	Penguji TK II	2
42.	Staf Pelaksana Keuangan, Perpajakan, TJSL, Managemen Resiko	1
Jumlah		135

Sumber: Perum Perhutani KPH Tasikmalaya, 2023

Selanjutnya, faktor kedua yang dapat memengaruhi menurunnya kinerja karyawan yaitu mengenai lingkungan kerja dimana berkaitan dengan segala sesuatu yang berada ditempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar pegawai yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan. Lingkungan kerja juga adalah sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pegawai dalam bekerja yang meliputi fasilitas, tempat bekerja, kebersihan, ketenangan, pencahayaan, termasuk hubungan kerja antar orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Berdasarkan penjelasan mengenai lingkungan kerja diatas, lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat

disekitar tempat kerja dimana dapat memengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, contohnya penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik/kebisingan, kebersihan dan keamanan. Adapun lingkungan kerja non fisik adalah hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan dan budaya organisasi. Mengenai penjelasan lingkungan kerja diatas, saya akan mengambil penelitian tentang Lingkungan Kerja Fisik.

Data Inventaris Aktiva Tetap
Perum Perhutani KPH Tasikmalaya

No	Fenomena Lingkungan Kerja Fisik	Jenis Alat	Jumlah Alat	Pemeriksaan Inventaris Aktiva Tetap dan Bukan Tetap s/d Desember 2022			
				B (Baik)	BPR (Baik Perlu Renovasi)	R (Rusak)	RS (Rusak Sekali)
1.	Ruangan Kerja Internal	AC	6	-	3	2	1
		Filling Kabinet	9	-	1	8	-
		Brankas	7	-	-	3	4
2.	Furniture/Fasilitas	Meja	47	-	11	30	6
		Kursi	41	-	2	33	6
		Lemari	26	-	8	18	-
3.	IT	Komputer	19	-	2	1	16
		Laptop	13	8	4	-	1
		Mesin TIK	12	-	-	-	12
		UPS	4	-	-	-	4
		Printer	8	-	-	-	8
4.	Sarana dan Prasarana	Rumah	4	2	2	-	-
		Tanah	2	2	-	-	-

Sumber: Data Inventaris dan Aktiva Kantor Perum Perhutani KPH Tasikmalaya

Berdasarkan data inventaris dan aktiva Perum Perhutani KPH Tasikmalaya dapat dilihat dari tabel 1.4 diatas bahwa lingkungan kerja fisik yang didalamnya ada fasilitas maupun ruang kerja internal tidak semuanya memadai atau layak pakai. Hal ini dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan memakai fasilitas yang ada di perusahaan. Secanggih apapun alat, mesin, dan sebagainya yang tersedia, namun jika tidak memiliki sumber daya manusia atau pekerja yang handal maka itu tidak dapat berfungsi secara maksimal. Untuk mendapatkan pekerjaan yang handal, terampil, professional, berkualitas, juga memiliki tingkat prestasi tinggi tentunya tidak dengan begitu saja dapat diperoleh oleh perusahaan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang terkait. Nadiya Febriyana, Sinto, Nur Ainun (2023). Sumber: Jurnal BONANZA, Vol.3 No.1 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perdagangan Kota Medan.

Penelitian Kuantitatif Hasil analisis pengaruh variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y) adalah thitung = 2,942 (df=74-4=70; ttabel = 1,99444); (thitung > ttabel), pada taraf signifikan 0,009 < 0,05, maka (H1) diterima. Hasil analisis pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah thitung = 2,131 (df=74-4=70; ttabel=1,99444); (thitung>ttabel), pada taraf signifikan 0,006<0,05, maka (H2) diterima. Hasil analisis pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah thitung = 2,394 (df=74-4=70; ttabel=1,99444); (thitung>ttabel), pada taraf signifikan 0,006 < 0,05, maka (H3) diterima. Hasil analisis pengaruh disiplin kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan lingkungan kerja non fisik (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y), diperoleh nilai Fhitung sebesar 12,642 dengan probabilitas 0,000 < 0,05. Dengan df1=(k-1)=3, df2=74-4=70, Ftabel 2,74, maka Fhitung>Ftabel atau 12,642 > 2,74, sehingga hipotesis diterima. Dan pada hasil koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,732 atau 73,2%. Besarnya koefisien determinasi berarti variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) serta Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) dengan cara bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja (Y) sebesar 73,2%.

Juli Sartika, Irfan Rizka Akbar (2023). Sumber: JORAPI (Journal of Research and Publication Innovation), Vol. 1, No. 3, Halaman 1053-1064, ISSN: 2985-4768. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kobe Boga Utama Kota Tangerang. Penelitian Kuantitatif Pelatihan Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 20,963 + 0,305X1 + 0,271X2$. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 62,4%. Hasil uji hipotesis parsial pengaruh X1 terhadap Y sebesar t hitung 3,357 > t tabel 1,989 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05 sehingga Ho

ditolak dan H_a diterima. Hasil uji hipotesis parsial pengaruh X_2 terhadap Y sebesar $t_{hitung} 2,011 > t_{tabel} 1,989$ dan nilai signifikan $0,048 > 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji hipotesis parsial pengaruh X_3 terhadap Y sebesar $t_{hitung} 3,011 > t_{tabel} 1,989$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. 6. Nilai $F_{hitung} 16,316 > 3,11$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Miftahul Ulum, Ema Desia Prajitiasari, Eka Bambang Gusminto (2018). Sumber: e-journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, Volume V (1) : 184-188

Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang. Pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,299. Setiap kenaikan pelatihan 1%, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,299 atau 29,9%. Nilai signifikan pada pelatihan sebesar 0,030. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05). Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,147. Setiap kenaikan pelatihan 1%, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,147 atau 14,7%. Nilai signifikan pada lingkungan kerja fisik sebesar 0,017. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05). Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,488. Setiap kenaikan pelatihan 1%, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,488 atau 44,8%. Nilai signifikan pada budaya organisasi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Nilai Adjusted R-Square dari persamaan regresi berganda adalah 0,523 atau 52,3% yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 52,3% oleh variabel pelatihan (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), dan budaya organisasi (X_3), sedangkan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Robi Habibi, Retno Purwani Setyaningrum (2022). Sumber: Jurnal Mirai Management, Vol.7 Issue 2 Pages 1-13, ISSN: 2598-8301 (online).

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Logistra Pingloka Indonesia Cikarang Timur. Penelitian Kuantitatif Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada uji hitung sebesar 4,140 dengan angka signifikan 0,000 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$, artinya hipotesis diterima. 2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada uji hitung sebesar 2,701 dengan angka signifikan 0,008 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$, artinya hipotesis diterima. 3. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada uji hitung sebesar 7,470 dengan angka signifikan 0,000 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$, artinya hipotesis diterima. 4. Hasil Koefisien Determinasi, nilai R-Square sebesar 0,629 jika dipersentasikan sebesar 62,9% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 62,9% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 37,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. 5. Hasil pembahasan kompetensi, pelatihan, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada uji f diperoleh nilai signifikasi adalah sebesar $0,000 < 0,05$, artinya kompetensi, pelatihan, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Toyota Logistra Pingloka Indonesia.

Stanley dan Marcus Remiasa (2022). Sumber: AGORA, Vol. 10, No. 1.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Karyawan Sebagai Variable Mediasi Pada Toko Emas Di Pasar Atom Surabaya. Penelitian Kuantitatif. Hubungan antara kreativitas karyawan dengan kinerja karyawan, dimana hipotesis tersebut diterima dikarenakan nilai $t_{statistic} > 1,96$ dimana nilainya adalah 3,5 serta nilai dari P values adalah 0,000 yang membuktikan bahwa hipotesis kreativitas karyawan mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan di toko emas pasar atom. Hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kreativitas karyawan, dimana hipotesis tersebut ditolak dikarenakan nilai $t_{statistic} < 1,96$ dimana nilainya adalah 1,49 serta nilai dari P values adalah 0,136 yang membuktikan bahwa hipotesis lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi secara signifikan kreativitas karyawan di toko emas pasar

atom. Hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan, dimana hipotesis tersebut ditolak dikarenakan nilai t statistic $< 1,96$ dimana nilainya adalah 1.157 serta nilai dari P values adalah 0.248 yang membuktikan bahwa hipotesis lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan di toko emas pasar atom. Hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kreativitas karyawan, dimana hipotesis tersebut diterima dikarenakan nilai t statistic $> 1,96$ dimana nilainya adalah 3.01 serta nilai dari P values adalah 0.003 yang membuktikan bahwa hipotesis lingkungan kerja non fisik mempengaruhi secara signifikan kreativitas karyawan di toko emas pasar atom. Hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan, dimana hipotesis tersebut diterima dikarenakan nilai t statistic $> 1,96$ dimana nilainya adalah 2,897 serta nilai dari P values adalah 0,002 yang membuktikan bahwa hipotesis lingkungan kerja non fisik mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan di toko emas pasar atom.

3. METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Pada penelitian ini menggunakan software SPSS versi 26 sebagai pengujian. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asumsi validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2019 : 5) “uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan sebagai pengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dapat menggambarkan suatu yang akan diukur”. Kriteria kelayakannya adalah sebagai berikut: Apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka instrumen kuesioner dinyatakan valid ($t_{hitung} > t_{tabel}$, valid). Apabila nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel maka instrumen kuesioner dinyatakan valid ($t_{hitung} < t_{tabel}$, tidak valid).

b. Uji Reliabilitas

Pada umumnya, uji reliabilitas berguna untuk mengukur keandalan sebuah kuesioner ataupun hasil wawancara, uji ini berguna untuk memastikan apakah kuesioner tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan penelitian yang sedang dijalankan. (Marzuki, Armereo & Rahayu, 2020).

Adapun ketentuan uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan reliabel.

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan tidak reliabel.

Salah satu metode pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan metode alpha-Cronbach (Ghozali, 2011 : 47) yaitu menggunakan koefisien yang sudah ditentukan sesuai dengan yang tercantum pada tabel 3.3 dibawah ini

Tingkat Reliabilitas

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,0 – 0,20	Kurang Reliabel
>0,20 – 0,40	Agak Reliabel
>0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
>0,60 – 0,80	Reliabilitas
>0,80 – 1,00	Sangat Reliabilitas

Sumber : Usman & Sobari (2013:10)

c. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan data yang harus berdistribusi normal untuk variabel Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik maka penelitian ini menggunakan histogram, P-P Plot, terhadap model yang diuji dengan ketentuan:

Apabila signifikansi > 0.05 data dikatakan bahwa Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik berdistribusi normal.

Apabila signifikansi < 0.05 data dikatakan bahwa Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik tidak berdistribusi normal.

d. Uji Multikolinieritas

Metode yang dapat digunakan untuk menguji terjadinya multikolinieritas dapat dilihat dari matrik korelasi variabel-variabel bebas. Pada uji multikolinieritas ini, jika terbukti ada multikolinieritas sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali. Dalam penelitian ini ketentuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai

tolerance dan lawannya, variance inflation factor (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakala yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya

e. Uji Autokorelasi

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena “gangguan” pada seseorang individu atau kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu atau kelompok yang sama pada periode berikutnya. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi, dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

Autokorelasi Uji Darbin-Watson (DWtest)	
Kriteria	Keterangan
<1	Ada Autokorelasi
1,1 – 1,54	Tanpa Kesimpulan
1,55 – 2,46	Tidak Ada Autokorelasi
2,46 – 2,9	Tanpa Kesimpulan
>2,9	Ada Autokorelasi

Sumber: Algifar (2016:88)

f. Uji Heteroskedastisitas

Adapun ketentuan terjadi atau tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Jika variabel independen signifikan secara statistik memiliki nilai signifikan (sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Jika variabel independen signifikan secara statistik memiliki nilai signifikan (sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas

g. Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel X merupakan variabel independen yaitu besaran variabel yang akan mempengaruhi besaran variabel terikat. Sedangkan variabel Y merupakan variabel dependen atau variabel terikat yaitu besaran variabel yang akan dipengaruhi besaran variabel bebas, dalam hal ini adalah pelatihan dan lingkungan kerja fisik untuk mengetahui besaran pengaruhnya terhadap kinerja digunakan analisis regresi linier sederhana yang dirumuskan sebagai berikut: $y = a + bX$.

h. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier regresi linier berganda. Analisis statistik yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Persamaan regresi linier berganda dirumuskan secara sistematis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

i. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk (multiple coefficient of determination) dari persamaan regresi yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan yang dijelaskan oleh variabel bebas (X) Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik. Koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan hubungan linear diantara dua variabel (Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik), nilainya dapat negatif atau positif. Sementara itu, R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Persamaan regresi linear berganda semakin baik apabila nilai koefisien determinasi (R²) semakin besar (mendekati 1) dan cenderung meningkat nilainya sejalan dengan peningkatan jumlah variabel bebas (Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik).

j. Uji Parsial (t-test)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

1) Variabel Pelatihan (X₁)

Ho : $\rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Perum Perhutani KPH Tasikmalaya.

Ha : $\rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Perum Perhutani KPH Tasikmalaya.

2) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Ho : $\rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Perum Perhutani KPH Tasikmalaya.

Ha : $\rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Perum Perhutani KPH Tasikmalaya.

Rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis (uji t), menurut Sugiyono (2017 : 184) ini dapat menggunakan dengan mencari nilai t hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2017:184)

k. Uji Simultan (f)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat, sebagai berikut:
Ho : $\rho_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada Perum Perhutani KPH Tasikmalaya.

Ha : $\rho_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada Perum Perhutani KPH Tasikmalaya.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2016:192)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan terhadap hasil penelitian dan pengujian yang diperoleh disajikan dalam bentuk uraian teoritik, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Hasil percobaan sebaiknya ditampilkan dalam berupa grafik ataupun tabel.

a. Uji Validitas

Berdasarkan perhitungan uji diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel pelatihan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung > r tabel, $(n-2) = 100 - 2 = 98$ yaitu 0,1966 dengan demikian data layak diteruskan sebagai penelitian

Berdasarkan perhitungan uji diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung > r tabel, $(n-2) = 100 - 2 = 98$ yaitu 0,1966 dengan demikian data layak diteruskan sebagai penelitian

Berdasarkan perhitungan uji validitas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung > r tabel, $(n-2) = 100 - 2 = 98$ yaitu 0,1966 dengan demikian data layak diteruskan sebagai penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,871	10

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel pelatihan dikatakan reliable, karena r hitung lebih besar dari pada 0,60 yaitu $0,871 > 0,60$ dikatakan reliable dengan ketentuan N = 10 taraf signifikan 5%.

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,899	20

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja fisik dikatakan reliable, karena r hitung lebih besar dari pada 0,60 yaitu $0,899 > 0,60$ dikatakan reliable dengan ketentuan N = 20 taraf signifikan 5%.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,875	10

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliable, karena r hitung lebih besar dari pada 0,60 yaitu $0,875 > 0,60$ dikatakan reliable dengan ketentuan N = 10 taraf signifikan 5%.

c. Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.92495177
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,069 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel maka dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0,069 sehingga lebih besar dari 0,05 atau $0,069 > 0,05$, maka data pada penelitian ini berdistribusi normal

d. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diperoleh nilai tolerance variabel pelatihan sebesar 0,933 dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,933, dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai VIF variabel pelatihan sebesar 1,071 serta Lingkungan Kerja Fisik sebesar 1,071 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	12.675	4.036			3.140	.002	
	Pelatihan	.459	.092	.440		4.988	.000	.933
	Lingkungan Kerja Fisik	.132	.052	.222		2.517	.013	.933

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Pengolahan Data SPSS 26

e. Uji Autokorelasi

Autokorelasi Uji Darbin-Watson (DWtest)

Kriteria	Keterangan
<1	Ada Autokorelasi
1,1 – 1,54	Tanpa Kesimpulan
1,55 – 2,46	Tidak Ada Autokorelasi
2,46 – 2,9	Tanpa Kesimpulan
>2,9	Ada Autokorelasi

Sumber: Algifar (2016:88)

Hasil Output SPSS Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.451 ^a	.203	.195	.12396073	1.875

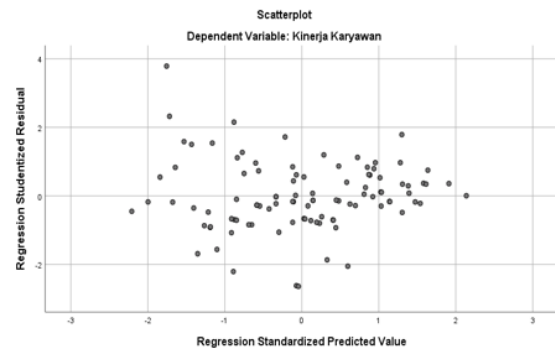
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai durbin-watson sebesar 1.875 yang berada diantara 1,55 – 2,46. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi.

f. Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar scatter plot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini

g. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil Pengolahan Variabel Pelatihan (X₁)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	19.057	3.177			5.998	.000	
	Pelatihan	.518	.090	.504		5.782	.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.19 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19,057 + 0,518 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 19,057 diartikan bahwa jika variabel Pelatihan (X₁) tidak ada maka telah terdapat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 19,057 point. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.

b. Nilai koefisien regresi Pelatihan (X₁) sebesar 0,518 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Fisik akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,518 kali.

Hasil Pengolahan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	25.190	3.612			6.975	.000	
	Lingkungan Kerja Fisik	.188	.056	.322		3.363	.001	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 25,190 + 0,188 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 25,190 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak ada maka telah terdapat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 25,190 point. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.
- b. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0,188 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Fisik akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,188 kali.
- h. Analisis Regresi Linier Berganda
Untuk mengetahui prediksi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang diakibatkan pengaruh beberapa variabel independen (X1) dan (X2) digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengolahan menggunakan program SPSS versi 26, diperoleh nilai konstanta, koefisien dan thitung seperti tabel berikut

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	13.310	3.973		3.350	.001	
	Pelatihan	.463	.091	.451	5.110	.000	.933 1.071
	Lingkungan Kerja Fisik	.120	.052	.205	2.322	.022	.933 1.071

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi berganda yang terdapat pada tabel 4.21, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah

$$Y = 13,310 + 0,463 (X1) + 0,120 (X2)$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Pelatihan

X2 : Lingkungan Kerja Fisik

Persamaan regresi diatas mempunyai arti:

a. Nilai constan sebesar 13,310 artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan lingkungan kerja fisik sudah mempunyai pengaruh sebesar 13,310.

b. Pengaruh antar variabel

1) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin baik pelatihan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,463.

2) Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja fisik, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,120.

i. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 ^a	.254	.247	5.086

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2023

Pada tabel koefisien determinasi R-Square sebesar 0,254 menyatakan bahwa variabel pelatihan (X1) memiliki kontribusi sebesar 25,4% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 74,6% dipengaruhi faktor lain diluar model yang diteliti

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.322 ^a	.103	.094	5.577

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2023

Pada tabel koefisien determinasi R-Square sebesar 0,103 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X2) memiliki kontribusi sebesar 10,3% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 89,7% dipengaruhi faktor lain diluar model yang diteliti.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	.294	.279	4.975

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2023

Berdasarkan data table diatas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,542, dan dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki kontribusi sebesar 54,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

j. Uji t (Uji Parsial)

Hasil Output Uji Hipotesis Parsial Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19.057	3.177		.000
	Pelatihan	.518	.090	.504	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2023

Melihat tabel Coefficientsa diatas dapat disimpulkan bahwa nilai thitung 5,782 > ttabel 1,98472 atau nilai sig 0,000 < 0,05 , maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Maka dapat disimpulkan, bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Tasikmalaya.

b. Uji Hipotesis Parsial Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis kedua yang akan di uji dan dibuktikan kebenarannya adalah sebagai berikut:

Ho2 : Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Tasikmalaya.

Ha2 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Tasikmalaya

Hasil Output Uji Hipotesis Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25.190	3.612		.000
	Lingkungan Kerja	.188	.056	.322	.001
	Fisik				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2023

Melihat tabel Coefficientsa diatas dapat disimpulkan bahwa nilai thitung 3,363 > ttabel 1,98472 atau nilai sig 0,001 < 0,05 , maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Maka dapat disimpulkan, bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Tasikmalaya.

k. Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	998.130	2	499.065	20.160
	Residual	2401.260	97	24.755	
	Total	3399.390	99		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji anova diatas diperoleh nilai Fhitung 20,160 lebih besar dari

Ftabel dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau (Fhitung 20,160 > Ftabel 3,09) dan (Fsignifikan < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perum Perhutani KPH Tasikmalaya

5. KESIMPULAN

a. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari:

- 1) Uji validitas yang dimana pada variabel pelatihan nilai r hitung > r tabel sehingga data layak diteruskan sebagai penelitian.
- 2) Uji regresi linear sederhana variabel pelatihan diperoleh nilai konstanta sebesar 19,057 (memiliki hubungan positif) dan nilai koefisien regresi sebesar 0,518.
- 3) Uji regresi linear berganda variabel pelatihan diperoleh nilai constant 13,310 dan nilai dari persamaan regresi pada variabel pelatihan diperoleh nilai 0,463.
- 4) Uji koefisien determinasi variabel pelatihan R-Square sebesar 0,254 maka pelatihan memiliki kontribusi sebesar 25,4%.
- 5) Uji t variabel pelatihan dengan nilai thitung 5,782 > ttabel 1,98472 dan nilai saraf signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima.

b. Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari:

- 1) Uji validitas yang dimana pada variabel lingkungan kerja fisik nilai r hitung > r tabel sehingga data layak diteruskan sebagai penelitian.
- 2) Uji regresi linear sederhana variabel lingkungan kerja fisik diperoleh nilai konstanta sebesar 25,190 (memiliki hubungan positif) dan nilai koefisien regresi sebesar 0,188.
- 3) Uji regresi linear berganda diperoleh nilai constant 13,310 dan nilai dari persamaan regresi pada variabel lingkungan kerja fisik diperoleh nilai 0,120.
- 4) Uji koefisien determinasi variabel lingkungan kerja fisik R-Square sebesar 0,103 maka pelatihan memiliki kontribusi sebesar 10,3%.

- 5) Uji t variabel lingkungan kerja fisik dengan nilai $t_{hitung} 3,363 > t_{tabel} 1,98472$ dan nilai saraf signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
- c. Secara simultan pelatihan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari:
- 1) Uji validitas yang dimana pada variabel pelatihan, lingkungan kerja fisik, dan kinerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga data layak diteruskan sebagai penelitian.
 - 2) Uji regresi linear berganda diperoleh nilai constant 13,310 dan nilai dari persamaan regresi pada variabel pelatihan diperoleh nilai 0,463, variabel lingkungan kerja fisik diperoleh nilai 0,120.
 - 3) Uji koefisien determinasi variabel pelatihan, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan diperoleh nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,542, maka variabel pelatihan, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan memiliki kontribusi sebesar 54,2%.
- Uji F dengan nilai $F_{hitung} 20,160 > F_{tabel} 3,09$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perum perhutani kph tasikmalaya..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi (2018) Dalam Jurnal Sri Wilujeung Dan Arien Anjar Puspitosari Suharso. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang. Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM), Vol.10 No.2.
- [2] Afandi Dalam Abidin Dan Sasongko (2022) Dalam Jurnal Nurtika Meinitasari. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Karya Putra Grafika). Karawang: Jurnal Manajemen Dewantara, Vol. 7 No. 1 Hal 15-31.
- [3] Ali Chaerudin. (2019). Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan SDM. Sukabumi: CV Jejak, Anggota IKAPI, ISBN:978-602-474-548-6, ISBN:978-602-474-549-3 (Pdf).
- [4] Aljabar, S.Ip., M.M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish. ISBN: 978-623-02-1731-9, ISBN Elektronik: 978-623-02-1731-9.
- [5] Andi Ibrahim Yunus (2022) Dalam Buku Jefri Putri Nugraha, Lela Elvira, Andi Ibrahim Yunus, Dkk (2023). Manajemen Bisnis. Sumatera Barat: PT.Global Eksekutif Teknologi Anggota IKAPI, ISBN: 978-623-198-053-3
- [6] Arta Et Al (2023) Dalam Jurnal M. Asbullah Et Al. (2023). Pengaruh Pelatihan Budidaya Lele Terhadap Minat Berwirausaha Masyarakat SUI Kunyit Hulu. JIMEA (Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi), Vol. 7 No. 1, P-ISSN:2541-5255, E-ISSN:2621-5306.
- [7] Besti Liliyana (2021) Dalam Jurnal Robi Habibi Dan Retno Purwani Setyaningrum. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Logistra Pingloka Indonesia Cikarang Timur. Jurnal Mirai Management, Vol.7 Issue 2 Pages 1-13, ISSN: 2598-8301 (Online).
- [8] Budi Harto, S.E., M.M., Rahmat Joko Nugroho, M.P., Dkk. (2021). Dasar Manajemen Bisnis. Cendikia Mulia Mandiri, ISBN: 9786239828738, 6239828734.
- [9] Chantika Rivalita, Ary Ferdian. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service Di Universitas Telkom. JMM Online, Vol.4 No.4, 509-522, Kresna BIP, ISSN: 2614-0365, E-ISSN: 2599-087X.
- [10] Charles Wilson. Hikmah. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kinco Prima. Batam: Jurnal EMBA, Vol. 8 No.3 Hal 75-83, ISSN: 2303-1174.