

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRATAMA CIPTA SELARAS JAKARTA SELATAN

Alim Saputra ¹, Rahmi Hermawati ²

¹ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ alimsaputra770@gmail.com

² Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen00817@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of Job Training and Work Environment on Employee Performance partially and simultaneously at PT Mitratama Cipta Selaras South Jakarta. This research method uses quantitative analysis methods, namely using 70 respondents. Data analysis techniques in this study are using instrument tests, validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypotheses through t-test and f-test. The results of the regression equation $Y = 7.004 + 0.894X_1 + 0.761X_2$. The correlation coefficient value obtained is 0.835, meaning that the independent variable with the dependent variable has a very strong level of influence with a determination coefficient or simultaneous influence of 88.8% while the remaining 11.2% is influenced by variables not examined in this study. The partial hypothesis results of the job training variable (X_1) obtained a calculated value of $t > t_{table}$ ($8.162 > 1.995$) this is also reinforced by a significant value of $0.000 < 0.005$. Thus, job training has a significant effect on employee performance. The work environment variable (X_2) obtained a calculated value of $t > t_{table}$ ($12.411 > 1.995$), this is also reinforced by a significant value of $0.000 < 0.005$. Thus, the work environment has a significant effect on employee performance. Based on the results of the simultaneous analysis, the F_{count} value $> F_{table}$ or ($77.196 > 3.130$) was obtained, this is also reinforced by a probability significance of $0.000 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between job training and the work environment on employee performance at PT Mitratama Cipta Selaras, South Jakarta
Keywords: Job Training, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan pada PT Mitratama Cipta Selaras Jakarta Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu menggunakan 70 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji instrumen, uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta hipotesis melalui uji t dan uji f. Hasil persamaan regresi $Y = 7,004 + 0,894X_1 + 0,761X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,835 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat pengaruh yang sangat kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 88,8% sedangkan sisanya sebesar 11,2% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil hipotesis secara parsial variabel pelatihan kerja (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,162 > 1,995$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Dengan demikian pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,411 > 1,995$), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($77,196 > 3,130$), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability signifikansi* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Mitratama Cipta Selaras Jakarta Selatan

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan memiliki banyak faktor salah satunya pelatihan kerja, lingkungan kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Pelatihan merupakan sikap mental yang tercermin dalam meningkatkan keterampilan atau tingkah laku individu, kelompok atau masyarakat berupa keterampilan terhadap peraturan pekerjaan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tercapainya perusahaan. Sementara itu, kata “kerja” merupakan sesuatu yang dibutuhkan manusia

Berikut dibawah ini adalah tabel data pra survei kinerja karyawan PT Mitratama Cipta Selaras Jakarta Selatan

Tabel 1.1
Data Pra Survei Kinerja Karyawan
PT Mitratama Cipta Selaras
Periode 2022-2024

No	Indikator	Uraian	Tahun							
			Pencaapaian		2022		2023		2024	
			%	K	%	Kriteria	%	Kriteria	%	Kriteria
1	Kuantitas hasil kerja	Seorang karyawan cepat dalam melaksanakan tugas dari sebuah pekerjaan	100%	A	70%	B	80%	B	75%	B
2	Kualitas hasil kerja	Mampu mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan apa yang seharusnya dikerjakan.	100%	A	75%	B	70%	B	80%	B
3	Efisiensi dalam melaksanakan tugas	Mampu melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik	100%	A	75%	B	70%	B	85%	B
4	Disiplin kerja	Menghormati, menghargai pihak dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku	100%	A	75%	B	75%	B	75%	B
No	Indikator	Uraian	Tahun							
			Pencaapaian		2022		2023		2024	
			%	K	%	Kriteria	%	Kriteria	%	Kriteria
5	Inisiatif	Melakukan suatu pekerjaan tanpa harus di beri tahu terlebih dahulu	100%	A	70%	B	70%	B	70%	B
6	Ketelitian	Mampu melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik	100%	A	70%	B	70%	B	70%	B
7	Kepemimpinan	Mampu memberi control oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan pekerjaan	100%	A	70%	B	70%	B	80%	B
8	Kreativitas	Mampu memecahkan suatu masalah pekerjaan dengan ide baru atau inovasi	100%	A	80%	B	60%	B	80%	B
9	Kejujuran	Mampu menerapkan sifat jujur dalam kondisi apapun saat bekerja	100%	A	80%	20%	80%	B	80%	B

Sumber : PT Mitratama Cipta Selaras

Sesuai dengan pra Survei kinerja karyawan yang dilakukan PT Mitratama Cipta Selaras sebanyak 70 orang. Bahwa dari data tersebut masih ada yang penilaiannya rendah dan tidak ada peningkatan dari tahun ketahunnya yaitu selama 3 tahun tidak ada peningkatan sama sekali, dan hal ini menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Tabel 1.2
Data Pra Survei Pelatihan Kerja Karyawan
PT Mitratama Cipta Selaras
Periode 2022-2024

No	Indikator	Uraian	Tahun					
			2022		2023		2024	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Instuktur	Penyampaian materi oleh orang yang profesional	40%	60%	49%	61%	43%	57%
2	Peserta	Peserta semangat untuk mengikuti pelatihan	45%	55%	44%	56%	48%	52%
3	Materi	Penyampaian materi yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan	46%	54%	39%	61%	48%	52%
4	Metode	Menggunakan metode yang efektif sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan	40%	60%	41%	59%	35%	65%
5	Tujuan	Pelatih menyusun rencana aksi (<i>action plan</i>) dan penetapan sasaran	47%	53%	42%	58%	33%	67%

Sumber : PT Mitratama Cipta Selaras

Sesuai dengan pra Survei pelatihan kinerja karyawan yang dilakukan PT Mitratama Cipta Selaras sebanyak 70 orang. Bahwa dari data tersebut terdapat 3 indikator yang penilaiannya rendah yaitu pertama tujuan. Tujuan mendapatkan penilaian sebesar 33% dan tidak ada kenaikan dari tahun ke tahunnya, yang kedua metode. Metode mendapatkan penilaian sebesar 35% dan tidak ada peningkatan dari tahun ketahunnya, dan yang ketiga yaitu materi. Materi mendapatkan penilaian sebesar 48% dan ini juga tidak ada peningkatan dari tahun ketahunnya

Dari ketiga indikator ini menjadi salah satu pengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Sebagai contoh dari indikator materi yaitu kurang maksimalnya penyampaian materi yang mengakibatkan ada beberapa karyawan yang kurang paham mengenai pekerjaan yang baik sesuai SOP yang berlaku

Karena masih banyak karyawan yang belum menguasai tata cara kerja yang sesuai dengan SOP yang berlaku maka pelatihan ini sangat penting dan perlu di miliki karyawan sebelum karyawan

tersebut di tempatkan pada posisi yang sudah di siapkan

Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka itu penting bagi perusahaan untuk pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya

Tabel 1.3
Data Pra Survei Lingkungan Kerja
PT Mitratama Cipta Selaras
Periode 2022-2024

No	Indikator	Uraian	Tahun					
			2022		2023		2024	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Penerangan	Penerangan cahaya cukup	38%	62%	44%	56%	35%	65%
2	Suhu udara	Suhu udara normal tidak panas dan tidak dingin	45%	55%	38%	62%	40%	60%
3	Sirkulasi udara	Sirkulasi udara berjalan dengan baik, terdapat ventilasi	47%	53%	39%	61%	46%	54%
4	Ukuran ruang kerja	Ukuran ruangan kerja sesuai yang dibutuhkan	41%	59%	42%	58%	31%	69%
5	Tata letak ruangan kerja	Tata letak ruangan yang rapi dan tidak terlalu sempit	33%	67%	43%	57%	36%	64%
6	Privasi ruangan kerja	Terdapat ruangan privasi saat bekerja	42%	58%	41%	59%	40%	60%
7	Kebersihan	Lingkungan kerja terjaga kebersihannya	35%	65%	41%	59%	36%	64%
8	Suara bising	Tidak ada suara yang mengganggu berlangsungnya pekerjaan	37%	63%	42%	58%	41%	59%
9	Peralatan kantor	Peralatan kantor mendukung terhadap keberlangsungan kerja	34%	66%	35%	65%	40%	60%
10	Keamanan kerja	Peralatan kantor mendukung terhadap keberlangsungan kerja	40%	60%	43%	57%	32%	68%

Sumber : PT Mitratama Cipta Selaras

Sesuai dengan pra survei lingkungan kerja karyawan yang dilakukan PT Mitratama Cipta Selaras sebanyak 70 orang. Bahwa dari data tersebut terdapat salah satu indikator yang penilainya rendah yaitu peralatan kantor untuk tahun pertama yaitu 34% dan untuk tahun kedua naik 5% menjadi 35% dan untuk tahun ketiga 40%. Privasi ruangan kerja sangat perlu dan di butuhkan demi keberlangsungan bekerja yang maksimal

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Afandi (2020:11) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Menurut Sedarmayati (2020:33) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah metode memanfaatkan SDM dengan efektif dan

efisien dengan serangkaian perencanaan, pergerakan, dan pengendalian semua nilai yang membuat sebuah tenaga manusia bagi mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, (2020:72). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Emron Edison (2020:190), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2019:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kasmir (2019:125) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut Ivancevich dalam Edy Sutrisno (2019:67), Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Bintoro dan Daryanto (2019:54) mengungkapkan bahwa tujuan pelatihan untuk dapat memperbaiki kinerja karywan. Jadi pelaksanaan pelatihan yang dilakukan dengan efektif dan efisien akan meningkatkan kinerja karyawan

Sedarmayanti (2019:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut (Mangkunegara, 2020:34) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang dikutip dari Sedarmayanti (2020:8), “Metode penelitian kuantitatif adalah metode penellitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat

kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Menurut Veithzal Rizal (2020:37) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Pelatihan Kerja (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya mendapatkan pelatihan dengan instruktur yang tepat	0,818	0,235	Valid
2	Saya dilatih oleh instruktur yang profesional	0,793	0,235	Valid
3	Saya semangat dalam mengikuti pelatihan	0,747	0,235	Valid
4	Saya siap untuk mengikuti pelatihan yang ditentukan	0,837	0,235	Valid
5	Saya memahami materi yang diberikan oleh pimpinan	0,825	0,235	Valid
6	Saya mendapatkan materi yang sesuai kompetensi pekerjaan	0,801	0,235	Valid
7	Saya merasakan kemudahan bekerja dengan materi yang disampaikan	0,763	0,235	Valid
8	Saya merasa metode yang digunakan dan pelatihan menarik	0,812	0,235	Valid
9	Saya mendapatkan pelatihan dengan metode demonstrasi	0,773	0,235	Valid
10	Saya merasa presentasi yang diberikan menarik	0,720	0,235	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan data tabel di atas, variabel disiplin kerja (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,235), dengan demikian maka semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya bekerja di ruangan dengan pencahayaan yang terang	0,686	0,235	Valid
2	Saya nyaman bekerja ditempat yang terang	0,738	0,235	Valid
3	Saya nyaman dengan penataan warna di ruang kerja	0,724	0,235	Valid
4	Saya bekerja di ruangan yang terang warnanya dan bersih	0,729	0,235	Valid
5	Saya bekerja di ruang kerja yang	0,749	0,235	Valid
6	Saya bekerja ditempat suhu udara yang cukup nyaman	0,715	0,235	Valid
7	Saya bekerja di ruangan yang suhunya sejuk dan nyaman sehingga membuat saya semangat dalam bekerja	0,754	0,235	Valid
8	Saya merasa nyaman dalam bekerja karena tidak ada suara bising	0,657	0,235	Valid
9	Saya merasa fokus dalam bekerja dengan suara sunyi	0,777	0,235	Valid
10	Saya merasakan suara ditempat saya bekerja kedap suara	0,702	0,235	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan data tabel di atas, variabel lingkungan kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,235), dengan demikian maka semua pernyataan

kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya memastikan bahwa pekerjaan saya sudah sesuai dengan standar perusahaan	0,816	0,235	Valid
2	Saya berusaha teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	0,864	0,235	Valid
3	Saya berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan	0,824	0,235	Valid
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline	0,801	0,235	Valid
5	Saya memaksimalkan waktu saya selama bekerja	0,825	0,235	Valid
6	Saya menggunakan waktu dengan baik	0,807	0,235	Valid
7	Saya hadir bekerja tepat waktu	0,819	0,235	Valid
8	Saya berusaha hadir sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan	0,796	0,235	Valid
9	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0,742	0,235	Valid
10	Saya membantu rekan kerja yang mendapatkan kesulitan dalam bekerja	0,688	0,235	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,235), dengan demikian maka semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Realibilitas Pelatihan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	10

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,932 > 0,60 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variable disiplin kerja dalam penelitian ini adalah reliabel

Tabel 4. 13
Hasil Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	10

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,896 > 0,60 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variable motivasi kerja dalam penelitian ini adalah reliabel

Tabel 4. 14
Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	10

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,936 > 0,60$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Realibilitas Indeven dan Devenden

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Pelatihan Kerja (X1)	0,932	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,896	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,936	0,600	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alpha* lebih besar dari 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4. 16
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.21952308
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.099
	Negative	-.137
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.072
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.082
	99% Confidence Interval	Lower Bound .087 Upper Bound .073
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,083$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,082 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 4. 17
Hasil Pengujian Multikolineritas Dengan Collinearity Statistic Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Devenden

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.004	2.736		2.560	.013	
	TOTAL X1	.094	.105	.101	.898	.372	.358
	TOTAL X2	.761	.114	.752	6.696	.000	.358

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.17 di atas diperoleh nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 2.793 yang berarti nilai $VIF < 10,00$ dan nilai tolerance sebesar 0,358 yang berarti nilai tolerance $> 0,1$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineritas antar variabel indeviden

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 19
Uji Durbin-Watson

Model Summary ^a									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.835 ^a	.697	.688	4.551	.697	77.196	2	.000	2.135

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2020)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.135 yang berada diantara interval 1.550 – 2.135

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 20
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	7.004	2.736	2.560	.013
	TOTAL X1	.094	.105	.101	.898
	TOTAL X2	.761	.114	.752	6.696

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel pelatihan kerja (X_1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,074 dan lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,079 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

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 3
Hasil Pengujian Berganda Variabel Pelatihan Kerja (X1)
dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.004	2.736		.013
	TOTAL X1	.894	.105	.101	.898
	TOTAL X2	.761	.114	.752	6.696

a. Dependent Variable: TOTAL Y
Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2020)

- Nilai konstanta sebesar 7,004 diartikan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 7,004 *point*
- Nilai pelatihan kerja (X₁) 0,894 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,894 *point*
- Nilai lingkungan kerja (X₂) 0,761 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan kerja (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,761 *point*

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 6
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.835 ^a	.697	.688	4.551	.697	77.196	2	67	.000

a. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1
Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,835 artinya variabel pelatihan kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) mempunyai tingkat hubungan **Sangat kuat** terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 9
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.835 ^a	.697	.688	4.551	.697	77.196	2	67	.000

a. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1
Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2020)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara simultan yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan variasi variabel indeviden (Ghozali, 2019:95). Hasil analisis *Adjusted R-square* sebesar 0,888 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 88,8% sedangkan sisanya sebesar 11,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang yang tidak diteliti dalam penelitian

Uji Hipotesis

Tabel 4. 10
Hasil Uji Hipotesia (Uji t) Variabel Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.304	3.127		4.894
	TOTAL X1	.655	.080	.703	8.162

a. Dependent Variable: TOTAL Y
Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,162 > 1,995) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitratama Cipta Selaras Jakarta Selatan

Tabel 4. 11
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.389	2.698		2.739
	TOTAL X2	.843	.068	.833	12.411

a. Dependent Variable: TOTAL Y
Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2020)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (12,411 > 1,995). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitratama Cipta Selaras Jakarta Selatan

Tabel 4. 12
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Pelatihan Kerja (X1)
dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

dan Pengujian Regresi (Klasik) dan Uji t (2)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3197.152	2	1598.576	77.196	.000 ^b
	Residual	1387.433	67	20.708		
	Total	4584.586	69			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

a. Dependent Variable: TOTAL Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : Pengolahan Data SPSS, Versi 27 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(77,196 > 3,130)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. 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 pada PT Mitratama Cipta Selaras Jakarta Selatan

5. 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 :

- Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,304 + 0,755 X_1$. koefisien korelasi sebesar 0,703 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh pelatihan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,726 atau sebesar 72,6% sedangkan sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,162 > 1,995)$, hal ini diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitratama Cipta Selaras Jakarta Selatan.
- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,389 + 0,843 X_2$. koefisien korelasi sebesar 0,833 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang **sangat kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,694 atau sebesar 69,4% sedangkan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,411$

$> 1,995)$, hal ini diperkuat dengan *probabilitysignificancy* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitratama Cipta Selaras Jakarta Selatan

- Pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,004 + 0,894X_1 + 0,761X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,835 artinya memiliki memiliki pengaruh yang **sangat kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,888 atau 88,8% sedangkan sisanya sebesar 11,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(77,196 > 3,130)$, hal tersebut juga diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitratama Cipta Selaras Jakarta Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). *Human Resource Management (Theory, Concepts and Indicators)*. Riau: Zanafra Publishing, 5, 12–18.
- [2] Andi Supangat. (2020). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- [3] Andi Supangat. (2020). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- [4] E. Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Cetakan kesepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group.
- I. Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 27*. Semarang: BPFE Universitas Diponogoro.
- [5] Koesomowidjojo, S. (2019). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- [6] M. Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan Belas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [7] Mangkunegara A.A.Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Perusahaan. Bandung PT: Remaja Rosda Karya
- [8] Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: RemajaRosdaKarya
- [9] Munandar. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- [10] Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ketiga. Bandung : CV Mandar Maju
- [11] Suharsimi Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VI*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- [12] Suharsimi Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VI*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- [13] Suharsimi Arikunto. 2018. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VI*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- [14] Tarwaka. (2019). *Dasar-dasar pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- [15] Tohardi Ahmad. (2019). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung*
- [16] Angga Pratama, Rahmi Andini Syamsuddin (2019). Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu*, Vol 6 No 1. ISSN : 2541-6995. E ISSN : 2580-5517.
- [17] Angga Pratama, Rahmi Andini Syamsuddin (2020). *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia. Dampak Komitmen Organisasi Atas Kinerja Karyawan Pt Bni Kcp Pamulang*, Vol 5, No 2 (2020) ; p. 167-175 ; <http://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/probank>. ISSN : 2579-5597.
- [18] Bayu Dwilaksono Hanafi, 2019 *Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI No.1 Maret (2019) Halm (73 Life Vol. 5 -89)*.
- [19] Dewi, I.A.P., & Astawa, I.W. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* pada CV. Ratio Construction. Majalah Ilmiah Widyacakra, Vol 1 No 2.
- [20] Fahmi Sulaiman 2Arta Pratama3,(2018) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Tryunda Jaya Volume 07, Nomor 01, 2018, Halaman (50-57)*.
- [21] Fandi, A.R., Widiana, M.E., & Istanti, E. (2019). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* pada PT White Cement Balongbendo. Jurnal Manajemen Branchmark, Vol 3 No 3, 95-107.
- [22] Jublina Oktora, Rahmi Andini Syamsuddin, Asadurrahim (2020). *Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Ibnu Umar, Ciputat – Tangerang Selatan*. Jurnal Semarak, Vol. 3, No. 2, JUNI 2020, Hal (24- 40). P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686.
- [23] Kandou (2018). *Pelatihan dan Pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan studi pada PT. Air Manado* 2018 Vol. 2 No. 3 September 2018, Hal. (1251-1259).
- [24] Komarudin (2018) *Jurnal Jenius Universitas Pamulang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok* Vol. 1, No. 2 No. ISSN 2339-0689.
- [25] Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi, (2019), *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember* Vol. 4 No. 1 Januari (2019), Halm (47-62).
- [26] Sadikin, M.R., & Minanti, T. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Departemen Non Teknik PT Asuransi KPO Ambassador. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol 3 No 2, 253-266.
- [27] Saefullah, E. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Venia Agape Indonesia. Jurnal Akademika STIE Bina Bangsa Banten*, Vol 5 No 2.
- [28] Sinaga, S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)*. JOM FISIP, Vol 3 No 2, 1-13.