

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SIPRAMA CAKRAWALA CINERE DEPOK

Mutia Amelia Zahra ¹, Nindie Ellesia ²

¹ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

e-mail: ¹ Mutiaamelia1777@gmail.com

² Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

e-mail: ² Dosen02292@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to find out whether there is a positive and significant influence between the work environment and job training, either partially or simultaneously, on employee performance at PT Siprama Cakrawala Cinere Depok. This study uses the Associative Quantitative Method where the data obtained is in the form of questionnaires processed using the SPSS application. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 60 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are that the work environment has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 43.7% and the hypothesis test is obtained by calculating $t > t_{table}$ or $(6.705 > 2.002)$. Job training had a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 42.3% and the hypothesis test was obtained by calculating $t > t_{table}$ or $(6.527 > 2.002)$. The work environment and job training simultaneously had a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.259 + 0.390X_1 + 0.452X_2$. The value of the determination coefficient was 60.7% while the remaining 39.3% was influenced by other factors. The hypothesis test obtained the $F_{value\ calculated} > F_{table}$ or $(43.952 > 2.770)$, so it can be concluded that there is a simultaneous positive and significant influence between the variables of the work environment and job training on employee performance

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

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan pelatihan kerja, baik sebagian maupun bersamaan, terhadap kinerja karyawan di PT Siprama Cakrawala Cinere Depok. Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif Asosiatif dimana data yang diperoleh berupa kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi SPSS. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien penentuan dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,7% dan uji hipotesis diperoleh dengan menghitung $t > t_{tabel}$ atau $(6,705 > 2,002)$. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 42,3% dan uji hipotesis diperoleh dengan menghitung $t > t_{tabel}$ atau $(6,527 > 2,002)$. Lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

dengan persamaan regresi $Y = 7,259 + 0,390X_1 + 0,452X_2$. Nilai koefisien penentuan adalah 60,7% sedangkan sisanya 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F yang dihitung $>$ tabel F atau ($43,952 > 2,770$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Perusahaan PT Siprama Cakrawala Cinere Depok merupakan perusahaan di bidang jasa penyedia dan pengelola tenaga alih daya dan memiliki 14 kantor cabang di Indonesia yang siap menjadi partner semua industri bisnis, di seluruh wilayah Indonesia meliputi, *sales promotion*, MD, staff gudang, admin, operator, keamanan, *cleaning service*, *driver*, dan lain-lain.

Adapun hasil wawancara dengan staf pada PT. Siprama Cakrawala Cabang Cinere Depok, yang mengatakan bahwa masih banyaknya karyawan yang kurang kerjasama dalam melakukan pekerjaannya, kurangnya tanggung jawab dalam hal ketepatan waktu karyawan yang akan datang sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun

Tabel 1.1
Data KPI Tahun 2024 PT. Siprama Cakrawala Cinere

Indikator	Bobot	Target %	Capaian %	Skor
Kualitas kerja	25	100	85	21,25
Kuantitas kerja	20	100	80	16
Ketepatan waktu	20	100	70	14
Efektivitas	20	100	68	13,6
kemandirian	15	100	65	9,75

Sumber: PT. Siprama cakrawala, Cabang Depok

Berdasarkan data Tabel 1.1 evaluasi KPI tahun 2024, dengan target capaian 100% untuk setiap indikator, diketahui bahwa total skor kinerja karyawan hanya mencapai 74.6. Meskipun indikator kualitas kerja dan kuantitas kerja menunjukkan capaian yang cukup baik, terdapat penurunan signifikan pada indikator ketepatan waktu (70%), efektivitas (68%), dan kemandirian (65%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum mampu menyelesaikan tugas secara efisien, tepat waktu, dan mandiri

Tabel 1.2
Data Lingkungan Kerja PT. Siprama Cakrawala Cinere

No.	Indikator	Kondisi	Permasalahan
1.	Suasana kerja	Lingkungan kerja dinilai nyaman dan kekeluargaan oleh beberapa mantan karyawan. Tidak ada tekanan berlebihan meskipun ada target kerja.	Saat target tidak tercapai, muncul stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja bisa berubah menjadi menekan dalam kondisi tertentu.
2.	Hubungan rekan kerja	Hubungan antar staf disebut ramah dan saling mendukung. Budaya kerja informal namun profesional.	Tidak semua divisi memiliki tingkat interaksi yang sama. Beberapa laporan menyebutkan bahwa komunikasi antar tim kadang terhambat karena pembagian tugas yang terlalu individual.
3.	Hubungan antara rekan dengan pemimpin	Manajemen dinilai suportif dan terbuka. Pemimpin dianggap mendorong semangat kerja dan memberikan ruang berkembang.	Dalam kasus hubungan industrial di Dumai, terdapat keluhan dari pekerja terkait kurangnya itikad baik dari perusahaan dalam menyelesaikan konflik kerja. Mediasi tripartit pun harus dilakukan karena dua kali upaya bipartit gagal.
4.	Fasilitas	Fasilitas kerja seperti ruang kantor, kopi gratis, dan sistem kerja profesional dinilai memadai.	Beberapa karyawan menyebutkan bahwa suasana kerja "terlalu santai" dan tidak semua fasilitas mendukung produktivitas maksimal. Hal ini bisa berdampak pada disiplin kerja dan efektivitas operasional.

Sumber: PT Siprama Cakrawala Cinere Depok

Dari tabel 1.2, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek positif dan negatif dalam lingkungan kerja PT. Siprama Cakrawala Cinere. Tabel tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Siprama Cakrawala Cinere memiliki potensi untuk ditingkatkan, terutama pada aspek kondisi fisik lingkungan kerja dan komunikasi antara karyawan dan pimpinan. Kondisi fisik yang kurang baik dapat menyebabkan kelelahan, penurunan konsentrasi, dan ketidaknyamanan bagi karyawan, sehingga berpotensi menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Meskipun hubungan antar rekan kerja baik dan fasilitas yang disediakan cukup memadai, namun perbaikan pada aspek-aspek lain perlu dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih optimal dan mendukung produktivitas karyawan

Tabel 1.3
Data Pelatihan Kerja PT. Siprama Cakrawala Cinere

Pelatihan Karyawan	2020		2021		2022		2023	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Peserta	100%	82%	100%	83%	100%	82%	100%	80%
Komputer	100%	85%	100%	81%	100%	90%	100%	85%
Materi	100%	78%	100%	80%	100%	80%	100%	76%
Pengembangan Diri	100%	87%	100%	84%	100%	91%	100%	86%
Metode Pelatihan	100%	84%	100%	76%	100%	85%	100%	77%
Evaluasi Pelatihan	100%	90%	100%	88%	100%	87%	100%	87%
Rata-Rata		84,33%		82,33%		85,83%		81,83%

Sumber: HRD PT Siprama Cakrawala Cinere Depok

Berdasarkan Tabel 1.3, data pelatihan kerja PT. Siprama Cakrawala Cinere dari tahun 2020 hingga 2023 menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan. Pada tahun 2020, capaian pelatihan tergolong baik dengan rata-rata 84,33%. Namun, pada tahun 2021 terjadi sedikit penurunan menjadi 82,33% yang kemungkinan dipengaruhi oleh dampak pandemi. Pada tahun 2022, terjadi peningkatan menjadi 85,83%, mengindikasikan adanya perbaikan dalam program pelatihan. Tren positif ini tidak berlanjut tahun 2023, di mana capaian kembali menurun. Fluktuasi ini menunjukkan bahwa program pelatihan masih perlu dievaluasi dan ditingkatkan, terutama dalam hal relevansi materi pelatihan dan metode yang digunakan

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Kristiawan dkk (2017:24) manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (*Planing, Organizing, Actuating, Controlling*) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien

Menurut Iskarim (2017:310) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Menurut Sedarmayanti (2017:102), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, perkakas, dan bahan yang dihadapi, serta lingkungan di sekitar tempat seseorang bekerja,

metode kerja, pemasangan, dan pengaturan kerja yang baik bagi individu maupun kelompok. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi bentuk suatu kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan

Menurut Aryanty, et al (2017) pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik untuk karyawan baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan, hal ini disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya

Menurut Fahmi (2013:20) menyatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, Menurut Sialen (2018:18) mengungkapkan “penelitian kuantitatif yaitu metodologi kuantitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka dan umunya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh insentif, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya merasa nyaman dengan suasana fisik di tempat kerja (pencahayaan, suhu, kebisingan).	0,439	0.254	Valid
2	Suasana kerja di perusahaan ini mendukung produktivitas dan motivasi saya.	0,394	0.254	Valid
3	Saya puas dengan dukungan yang diberikan oleh atasan saya dalam pekerjaan sehari-hari.	0,344	0.254	Valid
4	Saya merasa dihargai oleh atasan atas kontribusi saya di perusahaan.	0,537	0.254	Valid
5	Saya puas dengan dukungan yang diberikan oleh atasan saya dalam pekerjaan sehari-hari.	0,723	0.254	Valid
6	Saya merasa dihargai oleh atasan atas kontribusi saya di perusahaan.	0,619	0.254	Valid
7	Fasilitas perusahaan mendukung produktivitas kerja saya.	0,772	0.254	Valid
8	Peralatan kerja yang tersedia di perusahaan dalam kondisi baik.	0,739	0.254	Valid
9	Saya merasa perusahaan sangat memperhatikan keselamatan karyawan.	0,696	0.254	Valid
10	Perusahaan memiliki tenaga keamanan atau <i>security</i> yang cukup.	0,510	0.254	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X_2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya merasa puas dengan materi dan penyampaian yang diberikan dalam pelatihan ini.	0,403	0.254	Valid
2	Saya merasa lebih percaya diri dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan.	0,402	0.254	Valid
3	Pelatihan ini membantu saya memahami tugas atau tanggung jawab saya dengan lebih baik.	0,634	0.254	Valid
4	Setelah mengikuti pelatihan, saya merasa ada peningkatan dalam pengetahuan atau keterampilan saya.	0,500	0.254	Valid
5	Saya dapat menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dalam pekerjaan saya.	0,365	0.254	Valid
6	Saya secara rutin menggunakan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan dalam menjalankan tugas pekerjaan saya.	0,460	0.254	Valid
7	Pelatihan ini membantu meningkatkan produktivitas atau kualitas kerja saya.	0,639	0.254	Valid
8	Pelatihan tersebut berdampak positif pada pencapaian target atau hasil kerja saya.	0,429	0.254	Valid
9	Durasi dan jadwal pelatihan sesuai untuk mendukung pemahaman materi.	0,593	0.254	Valid
10	Materi pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan pekerjaan saya saat ini.	0,385	0.254	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel pelatihan kerja (X_2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Materi pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan pekerjaan saya saat ini.	0,392	0.254	Valid
2	Saya jarang membuat kesalahan dalam pekerjaan yang saya lakukan.	0,545	0.254	Valid
3	Saya dapat menyelesaikan beban kerja saya sesuai dengan target yang ditetapkan.	0,380	0.254	Valid
4	Saya merasa produktif dan mampu memenuhi jumlah pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan.	0,527	0.254	Valid
5	Saya selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya tepat waktu.	0,457	0.254	Valid
6	Saya memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu.	0,411	0.254	Valid
7	Saya mampu bekerja dengan efisien dan tidak banyak menghabiskan waktu untuk hal-hal yang tidak perlu.	0,732	0.254	Valid
8	Saya selalu mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien.	0,524	0.254	Valid
9	Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa harus selalu diawasi oleh atasan.	0,623	0.254	Valid
10	Saya mampu mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan tugas, jika diperlukan.	0,600	0.254	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.774	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,774 $>$ 0,60, dengan demikian dinyatakan reliabel

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.618	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X_2) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,618 $>$ 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.691	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,691 > 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28363211
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.068
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2024.

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

Uji Multikolineritas

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolineritas

Model		Coefficients ^a		t		Sig.		Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients						
1	(Constant)	7.259	3.359	2.161	.035				
	Lingkungan Kerja (X1)	.390	.076	.471	5.152	.000	.825	1.212	
	Pelatihan Kerja (X2)	.452	.091	.454	4.963	.000	.2825	1.212	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian multikolineritas pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja sebesar 0,825 dan pelatihan kerja sebesar 0,825 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel lingkungan kerja sebesar 1,212 dan variabel pelatihan kerja sebesar 1,212 nilai tersebut kurang

dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolineritas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	-.946	1.851		.511
	Lingkungan Kerja (X1)	.058	.042	.197	1.385
	Pelatihan Kerja (X2)	.018	.050	.052	.366

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel lingkungan kerja (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,171 dan pelatihan kerja (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,715 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

Uji Autokorelasi

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.779 ^a	.607	.593	2.323	1.777

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,777 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.21
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Pelatihan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.259	3.359		2.161 .035
	Lingkungan Kerja (X ₁)	.390	.076	.471	5.152 .000
	Pelatihan Kerja (X ₂)	.452	.091	.454	4.963 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

- Nilai konstanta sebesar 7,259 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X₁) dan pelatihan kerja (X₂) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,259 poin
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,390 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,390 poin
- Nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X₂) sebesar 0,452 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,452 poin

Uji Koefisien Korelasi

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.593	2.323

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

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,779 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 sampai dengan 0,799, yang artinya variabel lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap variabel kinerja karyawan

Uji Koefisien Determinasi

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.593	2.323

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

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,607 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 60,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-60,7\%) = 39,3\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Uji Hipotesis

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

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18.031	3.041		5.929 .000
	Lingkungan Kerja (X ₁)	.547	.082	.661	6.705 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,705 > 2,002)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

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

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.501	3.661		3.960 .000
	Pelatihan Kerja (X ₂)	.649	.099	.651	6.527 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,527 > 2,002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Relatikan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	474.500	2	237.250	43.952	.000 ^b
	Residual	307.684	57	5.398		
	Total	782.183	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant) Pelatihan Kerja (X2) I. lingkungan Kerja (X1)						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_1)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($43,952 > 2,770$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis dari pengujian serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Siprama Cakrawala Cinere Depok, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,031 + 0,547 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,661 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,705 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,501 + 0,649 X_2$ nilai korelasi sebesar 0,651 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,3% dan uji hipotesis

diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,527 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

- Lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,259 + 0,390 X_1 + 0,452 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,779 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,7% sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($43,952 > 2,770$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2019). *Analisis Regresi (Teori, Kasus Dan Solusi)*. Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryanty, N., Et. Al. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Bittel, L. R., & Newstrom. J. (2016). *Pedoman Bagi Penyelia 2*. Jakarta: Pt. Pustaka Binaman Pressindo Dan Lppm.
- Chaerudin, A., Et Al. (2018). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: Cv. Jejak.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemenen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif & Mixed*

- Method.* Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan.
- [10] Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama.
- [11] Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- [12] Krisnandi, H. Et. Al. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Lpu-Unas.
- [13] Kristiawan, M. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Sleman: Cv Budi Utama.
- [14] Malhotra, Et. Al. (2017). *Marketing Research An Applied Approach Fifth Edition*. New York: Pearson.
- [15] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [16] Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd Ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- [17] Mathis, R & Jackson, J. (2019). *Human Resource Management (Edisi. 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- [18] Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pt Rosdakarya.
- [19] Nashar. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Pamekasan: Pena Salsabila.
- [20] Nawawi, H. (2017). *Perencanaan Sdm Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Ugm Press.
- [21] Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- [22] Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- [23] Allamsyah, M. R., & Ellesia, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Lima Warna. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(9), 131-139.
- [24] Dinata, P., & Sudarso, E. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tri Asri Desindotama/Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 3(1), 1582-1592.
- [25] Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- [26] Fabella, W. A., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alam Unggul Jombang. *Bima : Journal Of Business And Innovation Management*, 5(1), 1-10.
- [27] Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43-49.
- [28] Iskarim, M. (2017). Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi Yang Berkualitas Dalam Perspektif Msdm Dan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 307-327.
- [29] Luturlean, B. S., & Rahman, M. R. . (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Antero Bahana Cemerlang (Abc Express Cargo). *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(9), 6790-6797.
- [30] Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 6(1), 14-31.
- [31] Puspitasari N., & Ratnaagung, C. G. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bintang Mitra Pratama. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2). 22612-22620.
- [32] Puspitawati, D., Laely, N., Sustiyatik, E., & Marwanto, I. H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Penimngkatan Karir Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Unit Pasar Baru Pare. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Of Kemdikbud*, 5(2), 231-248.
- [33] Rima Handayani, & Rifqi Fauzan. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(4), 1721-1738.
- [34] Sitompul, S. S., Novitriansyah, B., Purba, J. O., & Christopher, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Sarana Berkat. *Lucrum: Jurnal Bisnis Terapan*, 3(1), 65-79.

- [35] Sunarto, A. ., & Ellesia, N. . (2023). The Effect Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At Pt. Aqiqah86 South Tangerang. *International Journal Of Multidisciplinary Research And Literature*, 2(2), 219–232.
- [36] Sunarto, A., & Ellesia, N. (2024). Sinergi Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja: Transformasi Kinerja Karyawan Di Pt. Indomobil Multi Trada Bintaro. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 96-101
- [37] Uswah, M. K., Wahid, M., & Syahnur, M. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Pt. Pln (Persero) Upt Makassar. *Center Of Economic Students Journal*, 7(1), 46-58.
- [38] Wulandari, D., & Kuspriyanto, T. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Depok. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital (Jumabedi)*, 3(1), 55-71. Doi: