

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BINDEROS IMMANUEL DEVELOPMENT

Ika Yuliana Fatmawati<sup>1</sup>, Rosmita<sup>2\*</sup>, Achmad Syahlani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika  
Jakarta, Indonesia

E-mail: <sup>1</sup>[ika.yuliana.18400@gmail.com](mailto:ika.yuliana.18400@gmail.com) <sup>2</sup>[rosmita.rmt@bsi.ac.id](mailto:rosmita.rmt@bsi.ac.id) <sup>3</sup>[achmad.acy@bsi.ac.id](mailto:achmad.acy@bsi.ac.id)

Submit: 00-00-0000 | Revisi : 00-00-0000 | Terima : 00-00-0000 | Publikasi: 00-00-0000

### Abstrak

PT Binderos Immanuel Development adalah perusahaan yang bergerak dibidang Digital Sales dan Marketing. Digital sales dan Marketing juga merupakan profesi di bidang pemasaran dengan menggunakan *platform digital*. Dalam hal ini *digital marketer* yang bertanggung jawab atas branding produk sebuah perusahaan. Dalam membangun branding perusahaan harus terampil dalam membangun *brand awarness* dan mampu berkomunikasi dengan baik kepada konsumen. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kontribusi karyawan itu sendiri. Untuk bisa menghasilkan karyawan yang berkualitas suatu perusahaan harus memperhatikan salah satunya yaitu Lingkungan dan Pelatihan. Kerja Fasilitas kerja yang didapatkan karyawan akan berdampak positif dan kondusif bagi perusahaan. Pelatihan kerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan juga akan meningkatkan keterampilan karyawan. Metode pengumpulan data dalam penyusunan skripsi ini adalah metode angket skala likert dengan metode analisisnya berupa analisis kuantitatif yaitu metode analisis data dengan menggunakan statistik. PT Binderos Immanuel Development mempunyai Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.

**Kata Kunci** : Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karaywan

### Abstract

*PT Binderos Immanuel Development is a company engaged in Digital Sales and Marketing. Digital sales and marketing are also professions in the field of marketing using digital platforms. In this case, digital marketers are responsible for branding a company's products. In building branding, a company must be skilled in building brand awareness and able to communicate well with consumers. The success of a company depends on the contribution of the employees themselves. To be able to produce quality employees, a company must pay attention to one of them, namely the environment and training. Work The work facilities that employees receive will have a positive and conducive impact on the company. Job training that suits employee needs will also improve employee skills. The data collection method in preparing this thesis is the Likert scale questionnaire method with the analysis method in the form of quantitative analysis, namely the data analysis method using statistics. PT Binderos Immanuel Development has a work environment and job training that has a positive and significant effect on the performance of its employees.*

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



## 1. Pendahuluan

Perusahaan di era globalisasi saat ini membutuhkan pekerja yang berdedikasi yang dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan memahami teknologi baru. PT Binderoz Immanuel Development mengabdikan diri untuk memenuhi kebutuhan setiap karyawan dan berusaha untuk mencapai keunggulan kualitatif karena perusahaan tahu bahwa keberhasilannya bergantung pada kontribusi mereka.

Karyawan merupakan bagian integral dari kompetensi inti manajemen sumber daya manusia. Kemampuan karyawan untuk berkinerja maksimal akan meningkat jika mereka berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan yang relevan. Hasil kerja karyawan akan meningkat jika mereka diberi kesempatan untuk berkembang secara profesional. Karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan merupakan bagian penting dari strategi sumber daya manusia perusahaan karena mereka memberikan antusiasme, keterampilan, dan ide-ide yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia, yang mencakup pelatihan kerja, sangat penting untuk meningkatkan standar kualitas dan kinerja karyawan; hal ini membutuhkan komitmen yang kuat terhadap inisiatif kesehatan. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mempelajari keterampilan baru di tempat kerja memungkinkan mereka melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik dan lebih efisien. Mendapatkan pelatihan yang tepat di tempat kerja juga berpengaruh pada kualitas produk akhir. Pekerja yang terampil dalam penggunaan teknologi di bidang manufaktur harus menjalani pelatihan di tempat kerja di bawah bimbingan individu yang lebih berpengalaman.

Karyawan dapat termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dengan menerima pelatihan kerja. Pelatihan kerja adalah upaya perusahaan untuk menyatukan para pekerjanya di bawah satu tujuan yang sama: keberhasilan bisnis perusahaan. Kesempatan bagi pekerja untuk mempelajari keterampilan baru dan menjadi mahir dengan teknologi yang tidak dikenal mungkin muncul melalui pelatihan di tempat kerja. Meskipun setiap pekerja memiliki kapasitas untuk berkembang secara profesional, kapasitas tersebut mungkin tidak selalu sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh bisnis. Inilah sebabnya mengapa pelatihan di tempat kerja sangat penting bagi perusahaan. Terutama untuk karyawan baru, untuk memastikan bahwa setiap orang mengetahui peran mereka dan bagaimana menjalankannya. Pelatihan adalah proses membantu pekerja dalam memperoleh pengetahuan dan kemampuan baru atau dalam meningkatkan tingkat kinerja mereka saat ini di tempat kerja.

Ketika merencanakan cara mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, kinerja karyawan merupakan faktor penting untuk dipertimbangkan. Penyedia pelatihan dan tempat kerja karyawan harus mendukung agar program ini berhasil menghasilkan kinerja yang berkualitas tinggi.

## 2. Metode Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan pada penelitian ini berjenis kuantitatif dengan metode yang digunakan yaitu observasi dan kuisioner serta dalam menganalisis data menggunakan statistika deskriptif dan statistika inferensial.

Penelitian ini dilakukan di PT Binderoz Immanuel Development. Populasi dalam penelitian ini penulis memilih 38 orang yang semuanya dipekerjakan oleh PT Binderoz Immanuel Development untuk mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu dari 42 Karyawan PT Binderoz Immanuel Development yang masih aktif bekerja lalu dalam Penentuan jumlah sampel nya menggunakan rumus slovin sehingga didapatkan sampel sebanyak 38 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah tes kuisioner kinerja karyawan sesuai indikator nya sebagai variabel terikat dengan menggunakan skala Likert.

**Tabel III.3 skala Likert**

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Dalam menguji kualitas data yang diperoleh penulis menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Dalam menguji asumsi klasik, penulis terlebih dahulu mernormalkan data berupa uji normalitas yang diperoleh dengan aplikasi SPSS uji *kolmogrov-sminorv test* agar memenuhi ketentuan data normal dengan perolehan data  $>0,05$  lalu dilakukan uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas, dan Analisis Regresi Linear Berganda.

### 1. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan uji *kolmogrov-sminorv test* adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka data residual berdistribusi normal.
  - b. Jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka data residual tidak berdistribusi normal.
2. Uji Heteroskedastisitas  
Nilai koefisien korelasi Spearman Rank 41 antara masing-masing variabel independen dengan variabel pengganggu menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Tidak adanya heteroskedastisitas ditunjukkan dengan nilai probabilitas (sig) yang lebih besar dari 0,05. Dalam penelitian ini, Uji Glejser digunakan untuk menguji heteroskedastisitas.
  3. Uji Multikolinearitas  
Variabel-variabel independen dalam model regresi yang dirancang dengan baik seharusnya tidak berkorelasi.”(Soejarminto & Hidayat, 2022). Dalam keadaan seperti ini, kita dapat menggunakan nilai tolerance dan VIF (Varian Inflation Factor) untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinearitas: Jika nilai tolerance  $< 0.10$  maka terjadi multikolinearitas, jika nilai tolerance  $> 0.10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.
    - a. Jika nilai VIF  $< 10.00$  maka tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai VIF  $> 10.00$  maka terjadi multikolinearitas.
  4. Analisis Regresi Linear Berganda  
Jika dikaitkan dengan variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kinerja Karayawan maka akan diperoleh rumus sebagai berikut:  

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

    - a. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )
    - b. Pelatihan Kerja ( $X_2$ )
    - c. Kinerja Karyawan ( $Y$ )
    - d.  $\beta_1, \beta_2$  adalah koefisien determinasi
    - e.  $\alpha$  adalah konstanta

Setelah hasil data yang diperoleh telah di uji, kemudian penulis menguji hipotesis penelitian ini dengan Uji T dan Uji F untuk membuktikan hipotesis nya.

#### 1. Uji T

Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) untuk kriteria pengujian ini adalah 0,05%. Dengan menggunakan rumus berikut ini untuk uji t-student, kita dapat menentukan apakah dampak yang kita identifikasi signifikan secara statistik dan apakah dampak tersebut berlaku untuk seluruh populasi:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : nilai hitung

n : jumlah responden uji coba

r : koefisien korelasi hasil r hitung

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig  $<$  probabilitas 0.05 maka terdapat pengaruh antara X terhadap Y  
(hipotesis diterima).
  - b. Jika nilai sig  $>$  probabilitas 0.05 maka tidak terdapat pengaruh X terhadap Y  
(hipotesis ditolak).
2. Uji F

Salah satu cara untuk membandingkan signifikansi atau kemungkinan hasil anova adalah melalui uji F simultan.

- a. Jika nilai sig < 0.05 maka hipotesis diterima.
- b. Jika nilai sig > 0.05 maka hipotesis ditolak.

Adapun rumus yang digunakan untuk uji F simultan adalah sebagai berikut:

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

- R<sup>2</sup> : Koefisien Determinasi Berganda
- n : Jumlah Sampel
- k : Jumlah Variabel Independen

Sedangkan untuk uji koefisien determinasi dalam melihat seberapa besar dampak perubahan dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan pelatihan kerja menggunakan Uji Koefisien Determinasi Parsial dan Uji Koefisien Secara Simultan.

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Mencari tahu seberapa besar dampak perubahan variabel X terhadap variabel Y adalah tujuan dari pengujian ini. Temuan ini dapat diperoleh dengan menggunakan pendekatan yang terhubung dengan SPSS untuk mengalikan nilai beta dari koefisien terstandarisasi dengan korelasi (urutan nol). Anda dapat menggunakan rumus ini untuk mendapatkan koefisien determinasi parsial:

$$KD = \beta \times \text{zero order} \times 100 \%$$

Keterangan:

B = Beta (nilai standardized coefficients beta)

Zero order = matriks kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Uji Koefisien Secara Simultan

Sebagai ukuran kualitas persamaan regresi, koefisien determinasi memberikan persentase atau proporsi varians total pada variabel bebas Y yang dapat dijelaskan dengan variabel bebas X. Karena nilai R<sup>2</sup> mendekati 1, yang menunjukkan adanya penguatan hubungan antara variabel bebas dan dependen, model tersebut dapat dianggap memuaskan. Rentang nilai untuk R<sup>2</sup> adalah dari 0 hingga 1

**3. Hasil dan Pembahasan**

Para peneliti di PT Binderoz Immanuel Development mensurvei staf mereka menggunakan Formulir Google untuk mengumpulkan data mereka. Jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, dan masa kerja merupakan ciri-ciri yang membentuk penelitian ini. Sebanyak empat puluh dua pekerja membuat sampel penulis. Mengingat masalah dan tujuan survei ini, hal ini seharusnya memberikan gambaran yang cukup akurat tentang situasi responden.

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 di bawah ini menunjukkan karakteristik responden berikut yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel IV. 1** Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	12	31.6%
Perempuan	26	68.4%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer

Tabel 4.1 menunjukkan demografi responden berdasarkan jenis kelamin; 12 orang (atau 31,6% dari total) diidentifikasi sebagai laki-laki, sedangkan 26 orang (atau 68,4% dari total) diidentifikasi sebagai perempuan. Dengan 68,4% dari total, responden perempuan merupakan mayoritas.

2. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel IV. 2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
16-25 Tahun	12	17.44%
26-35 Tahun	13	34.2%
36-45 Tahun	6	15.8%
46-55 Tahun	2	5.3%
<56 Tahun	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>38 Orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer

Tabel 4.2 menampilkan distribusi usia responden, menunjukkan bahwa di antara mereka yang berusia 16-25 tahun, 12,4% berada di kelompok usia ini, 13,4% berada di kelompok usia 26-35 tahun, 15,8% berada di kelompok usia 36-45 tahun., 5,3% berada di kelompok usia 46-55, dan 0% berada di kelompok usia 56+.

3. Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel IV. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMK/SMA	17	44.7%
S1	21	55.3%
S2	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>38 Orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer

Tabel 4.3 menampilkan demografi responden menurut jenjang pendidikannya. Sebanyak 17 orang (atau 44,7% dari total) memiliki ijazah sekolah menengah kejuruan atau atas, 21 memiliki ijazah S1, dan 0 memiliki ijazah S2.

Untuk hasil deskripsi penelitian dari 3 variabel yang di uji yaitu lingkungan kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan maka diperoleh data berikut:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja akan mencerminkan penilaian karyawan pada perusahaannya. Tanggapan mengenai lingkungan karyawan ditunjukkan pada tabel 4.4 berikut:

Tabel IV. 4 Deskripsi Mengenai Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1	27	71%	11	29%	0	0%	0	0%	0	0%	38	100%
2	X2	4	11%	7	18%	14	37%	12	32%	1	3%	38	100%
3	X3	11	29%	26	68%	1	3%	0	0%	1	3%	38	100%
4	X4	8	21%	30	79%	0	0%	0	0%	0	0%	38	100%
5	X5	6	16%	38	84%	0	0%	0	0%	0	0%	38	100%
6	X6	3	8%	22	58%	13	34%	0	0%	0	0%	38	100%
7	X7	4	11%	20	53%	13	34%	1	3%	0	0%	38	100%
8	X8	8	21%	17	45%	10	26%	3	8%	0	0%	38	100%
No.	Pertanyaan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1	27	71%	11	29%	0	0%	0	0%	0	0%	38	100%
2	X2	4	11%	7	18%	14	37%	12	32%	1	3%	38	100%
3	X3	11	29%	26	68%	1	3%	0	0%	1	3%	38	100%
4	X4	8	21%	30	79%	0	0%	0	0%	0	0%	38	100%
5	X5	6	16%	38	84%	0	0%	0	0%	0	0%	38	100%
6	X6	3	8%	22	58%	13	34%	0	0%	0	0%	38	100%
7	X7	4	11%	20	53%	13	34%	1	3%	0	0%	38	100%
8	X8	8	21%	17	45%	10	26%	3	8%	0	0%	38	100%

2. Pelatihan Kerja

Tanggapan mengenai Pelatihan kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

**Tabel IV. 5** Deskripsi Mengenai Pelatihan Kerja

No.	Pertanyaan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	7	18%	29	76%	2	5%	0	0%	0	0%	38	100%
2	X2.2	5	13%	32	84%	0	0%	1	3%	0	0%	38	100%
3	X2.3	6	16%	31	82%	1	3%	0	0%	0	0%	38	100%
4	X2.4	7	18%	30	79%	1	3%	0	0%	0	0%	38	100%
5	X2.5	7	18%	31	82%	0	0%	0	0%	0	0%	38	100%
6	X2.6	8	21%	30	79%	0	0%	0	0%	0	0%	38	100%
7	X2.7	7	18%	31	82%	0	0%	0	0%	0	0%	38	100%
8	X2.8	8	21%	30	79%	0	0%	0	0%	0	0%	38	100%
9	X2.9	7	18%	31	82%	0	0%	0	0%	0	0%	38	100%
10	X2.10	7	18%	31	82%	0	0%	0	0%	0	0%	38	100%

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat memengaruhi penelitian perusahaan. Tanggapan mengenai kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

**Tabel IV. 6** Deskripsi Mengenai Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1	7	18%	30	79%	1	3%	0	0%	0	0%	38	100%
2	Y2	18	47%	20	53%	0	0%	0	0%	0	0%	38	100%
3	Y3	20	53%	18	47%	0	0%	0	0%	0	0%	38	100%
4	Y4	13	34%	24	63%	1	3%	0	0%	0	0%	38	100%
5	Y5	24	63%	14	37%	0	0%	0	0%	0	0%	38	100%
6	Y6	28	10%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	38	100%
7	Y7	27	71%	11	29%	0	0%	0	0%	0	0%	38	100%
8	Y8	26	68%	11	29%	1	3%	0	0%	0	0%	38	100%
9	Y9	24	63%	13	34%	1	3%	0	0%	0	0%	38	100%
10	Y10	23	61%	14	37%	0	0%	1	3%	0	0%	38	100%
11	Y11	27	71%	11	29%	0	0%	0	0%	0	0%	38	100%
12	Y12	31	82%	7	18%	0	0%	0	0%	0	0%	38	100%

Setelah didapatkan hasil deskripsi penelitian tiap variabel, kemudian menguji kualitas data dengan uji validitas. Tes validitas menentukan apakah kuesioner itu sah. Kuesioner yang valid adalah kuesioner yang pertanyaannya memungkinkan kita mengukur hal-hal yang ingin kita nilai (Ghozali, 2016). Anda dapat mengetahui apakah pengambilan item sah atau tidak sah dengan membandingkan skornya dengan skor keseluruhan. Dapat disimpulkan bahwa item tersebut sah jika korelasinya r lebih besar dari 0,05, dan sebaliknya. Jika kurang dari 0,05, berarti item tersebut tidak valid dan instrumen harus diperbaiki atau dibuang. Para peneliti dalam penelitian ini menggunakan program komputer IBM SPSS versi 15 sebagai alat ukur untuk menguji validitas. Anda dapat melihat hasil uji validitas lengkap pada tabel di bawah ini:

1. Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

**Tabel IV. 7** Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)			
X1.1	0,815	0,320	Valid
X1.2	0,914	0,320	Valid
X1.3	0,555	0,320	Valid
X1.4	0,748	0,320	Valid
X1.5	0,867	0,320	Valid
X1.6	0,826	0,320	Valid
X1.7	0,749	0,320	Valid
X1.8	0,819	0,320	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan keseluruhan soal pada variabel X1 yaitu Lingkungan Kerja bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi  $R_{hitung} \geq R_{tabel}$  dengan  $df = (38-2) = 36$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0.025 . Nilai R tabel sebesar 0,320. Dapat dilihat r tabel pada pada tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel IV. 8 Nilai R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

2. Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Tabel IV. 9 Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Variabel	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Pelatihan Kerja (X2)			
X2.1	0,699	0,320	Valid
X2.2	0,694	0,320	Valid
X2.3	0,898	0,320	Valid
X2.4	0,822	0,320	Valid
X2.5	0,806	0,320	Valid
X2.6	0,855	0,320	Valid
X2.7	0,831	0,320	Valid
X2.8	0,807	0,320	Valid
X2.9	0,780	0,320	Valid
X2.10	0,705	0,320	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.9 diatas menunjukkan keseluruhan soal pada variabel X2 yaitu Pelatihan Kerja bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi  $R_{hitung}$  lebih besar  $R_{tabel}$  yaitu sebesar 0,320.

3. Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV. 10 Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,459	0,320	Valid
Y2	0,461	0,320	Valid
Y3	0,619	0,320	Valid
Y4	0,781	0,320	Valid
Y5	0,791	0,320	Valid
Y6	0,868	0,320	Valid
Y7	0,913	0,320	Valid
Y8	0,834	0,320	Valid
Y9	0,802	0,320	Valid
Y10	0,806	0,320	Valid
Y11	0,428	0,320	Valid
Y12	0,576	0,320	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.10 diatas menunjukkan keseluruhan soal pada variabel Y yaitu Kinerja Karyawan bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi  $R_{hitung}$  lebih besar  $R_{tabel}$  yaitu sebesar 0,320

Selain uji validitas data, kemudian dilakukan juga uji realibitas nya. Karena instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan rentang skor 1-5, kami dapat menggunakan alpha Cronbach untuk menentukan reliabilitas instrumen dan menilai validitas item total. Jika nilai Alfa Cronbach lebih dari

0,6, koefisien alfa dapat dianggap kredibel (Ghozali, 2016). Untuk menghitung angka-angka ini, kita akan menggunakan IBM SPSS versi 15. Di bawah ini adalah hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada semua variabel:

**Tabel IV. 11 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	8

**Tabel IV. 12 Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	10

**Tabel IV. 13 Uji Reliabilitas Kinerja Kerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	12

Terbukti dari tabel bahwa ketiga variabel-X1, X2, dan Y-memperoleh nilai trustworthy menurut uji Alpha Cronbach; X1 memiliki reliabilitas sebesar 0,898, X2 sebesar 0,934, dan Y sebesar 0,905. Jika nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,6, maka variabel tersebut dapat dianggap dapat diandalkan. Ini menunjukkan bahwa keseluruhan masalah didasarkan pada data yang solid.

Hasil Uji asumsi klasik untuk melihat normalitas nya maka dilakukan uji normalitas dengan aplikasi SPSS dan di dapatkan hasil menurut Tabel 4.14 yang menampilkan hasil uji normalitas, nilai Asymp Sig. (berekor 2) adalah 0,537, yang lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05. Menganalisis data yang mengikuti distribusi normal ini masuk akal. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *Uji Glejser* Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel IV.15 menunjukkan hasil untuk variabel pelatihan kerja (X2) dan variabel lingkungan kerja (X1), dan SIG untuk masing-masing variabel adalah 0,577. Lebih dari 0,05 adalah hasil yang dicapai. Penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi tidak termasuk heteroskedastisitas. Untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya hubungan antar variabel bebas, digunakan uji multicolinearitas. Pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel pelatihan kerja (X2) memiliki nilai toleransi 0,951, yaitu lebih dari 0,10. Mengenai nilai VIF, variabel lingkungan kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) sama dengan 1,051, yaitu kurang dari \$10.000. Oleh karena itu, model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas di antara variabel independen. Analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji hipotesis bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor independen yang memengaruhi kinerja karyawan. PC yang menjalankan SPSS versi 15 digunakan untuk melakukan ujian ini.

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan sebelumnya mengandung air, para ilmuwan menggunakan apa yang dikenal sebagai pengujian hipotesis. Uji T (parsial) dan uji F (simultan) merupakan dua komponen utama pengujian hipotesis. Pada Uji T Mengingat persyaratan, dampak signifikan dari variabel independen pada variabel dependen ditunjukkan ketika jumlah-t melebihi tabel-T. Ini adalah bagaimana uji hipotesis ternyata: 1) Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dari data pada tabel, kita dapat menyimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{table}$  dan nilai signifikan turunannya adalah  $0,000 < 0,05$ , karena nilai  $t_{hitung}$  adalah 5,517 dan nilai  $t_{table}$  adalah 2,028. Dimungkinkan untuk melihat  $h_0$  menerima  $H_0$  berdasarkan hipotesis. Akibatnya, terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara faktor-faktor tempat kerja dan kinerja karyawan. 2) Hasil pengujian pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Dapat ditentukan bahwa tabel tersebut adalah 2,028 dan nilai signifikannya adalah 0,001, yaitu kurang dari 0,05, berdasarkan data pada tabel di atas yang menunjukkan bahwa nilai perhitungannya adalah 3,768. Hasilnya memungkinkan kita untuk menyimpulkan bahwa  $H_1$  benar dan  $H_0$  salah. Hasilnya, terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara faktor pelatihan kerja dan kinerja. Sedangkan pada Uji F Dengan  $df(n_1) = 1$  dan  $df(n_2) = 36$ , kita dapat menyimpulkan dari Tabel 4.12 bahwa kita memiliki tabel sebesar 4.113. Dengan demikian, nilai  $F_{hitung}$  sebesar 28.300 dan nilai

Ftable sebesar 4.113 dihasilkan dari hasil uji serentak yang sering dikenal dengan uji F. Hasilnya, angka  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa Fcount lebih besar dari Ftable. Secara keseluruhan, hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang merupakan variabel dependen. Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Hasil Koefisien Determinasi Parsial pada tabel IV.20 didapatkan data dan dihitung dengan rumus sehingga disimpulkan bahwa besarnya pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 40,2% , besarnya pengaruh Pelatihan kerja (X2) terhadap Kinerja Karaywan (Y) sebesar 21,5% . sedangkan hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan Besarnya  $R^2$  (AdjustR Square) pada model regresi menghasilkan hasil sebesar 0,618, sesuai tabel ( \_ ) yang menampilkan koefisien determinasi simultan faktor lingkungan kerja (X1), pelatihan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh 61,8% dampaknya oleh lingkungan kerja dan pelatihan kerja. Kinerja karyawan diyakini bervariasi hingga tingkat 61,8% menurut variabel independen penelitian, dengan 0,38% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diperhitungkan oleh model regresi ini.

Hasil dari pengujian hipotesis pengaruh faktor X1 yang berkaitan dengan tempat kerja terhadap Y, kinerja karyawan. nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  ditemukan, dengan nilai thitung sebesar 5,517 dan nilai ttable sebesar 2,028, menunjukkan bahwa thitung  $>$  ttable. Dengan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, kita dapat menyimpulkan bahwa X1, variabel lingkungan kerja, secara signifikan mempengaruhi Y, variabel kinerja karyawan. Karena koefisien regresi antara PT Lingkungan kerja Bideroz Immanuel Development (X1) dan kinerja karyawan (Y) positif, kami dapat menyimpulkan bahwa peningkatan X1 akan mengarah pada peningkatan Anda.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa nilai thitung sebesar 3,768 lebih besar dari nilai ttable sebesar 2,028, dan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, berdasarkan temuan hipotesis pengujian pengaruh pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi berganda menunjukkan hubungan yang baik antara pelatihan di tempat kerja dan kinerja. Output karyawan di PT Pengembangan Bider oz Immanuel meningkat seiring dengan volume kegiatan pelatihan. Karyawan yang telah mendapatkan pelatihan di PT Bideroz Immanuel Development akan diperlengkapi dengan lebih baik untuk membantu perusahaan menghadapi masalah yang terus meningkat yang dihadapinya.

Pelatihan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X1) merupakan dua variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen, Y, yang merupakan singkatan dari kinerja karyawan. Ada jalan dua arah antara tempat kerja dan pelatihan di tempat kerja yang memengaruhi produktivitas. Kinerja karyawan juga akan mendapat manfaat dari perubahan yang direncanakan dan dilaksanakan dengan baik di tempat kerja dan program pelatihan internal. Menurut penelitian tersebut, PT Bideroz Immanuel Development harus mengharapkan peningkatan kinerja staf selama lingkungan kerja dan pelatihan kerja berjalan lancar. Di sisi lain, akan sulit untuk meningkatkan kinerja karyawan jika lingkungan kerja dan pelatihan kerja tidak terorganisir dan terstruktur dengan baik.

#### **4. Implikasi Penelitian**

Berikut ini adalah penjelasan tentang konsekuensi teoritis dan praktis penelitian berdasarkan hasil:

##### **1. Implikasi Teoritis**

- a. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kenyamanan dan keamanan di tempat kerja. Pekerja akan dapat berkonsentrasi dan menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat jika mereka tidak terganggu oleh kebisingan dari luar.
- b. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara positif oleh pelatihan kerja yang berkualitas. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pelatihan kerja karena organisasi yang memprioritaskan pelatihan kerja mampu meningkatkan kemampuan personelnnya.

##### **2. Implikasi Praktis**

Temuan penelitian ini dapat membantu perusahaan dan pekerjanya dengan kinerja pekerjaan mereka dengan memberikan informasi tentang bagaimana melakukan tugas dengan lebih efektif, bagaimana membuat tempat kerja lebih menyenangkan bagi karyawan, dan bagaimana meningkatkan pelatihan mereka di tempat kerja.

#### **5. Kesimpulan**

38 peserta dalam penelitian ini disurvei menggunakan kuesioner, memberikan informasi langsung. Semua orang yang mengikuti survei ini bekerja untuk PT Bider oz Pengembangan Immanuel. Di PT Bideroz Immanuel Development, kami ingin mengetahui seberapa besar dampak budaya kantor dan pelatihan kerja khusus terhadap produktivitas pekerja. Berikut adalah beberapa takeaways dari studi yang telah dilakukan:

1. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja.

2. Ada korelasi yang menguntungkan dan substansial antara pelatihan kerja parsial dan kinerja karyawan.
3. Ketiga, meskipun pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja merupakan variabel bebas.

**Referensi**

- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). The Effect of Job Training and Appraisal on Employee Performance at the Medan Post Office. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, 1(02), 65–79.
- Dhyan, R., Parashakti, & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Karyawan. *Jebma (Jurnal Eknomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(2), 127–136.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Hoffman, D. W. (n.d.). No Analisis struktur kovarians indikator terkait kesehatan pada lansia yang tinggal di rumah, dengan fokus pada rasa subjektif terhadap kesehatanTitle.
- Huda, K., & Sholeh, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 369–381.
- Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar . *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.46918/point.v4i1.1376>
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Mag, S. D., & MM, A. S. I. D. (2022). *Page 1 of 129*. [http://digilib.iainpalangkaraya.ac.id/4022/1/BUKU METODE RISET PRAKTIS.pdf](http://digilib.iainpalangkaraya.ac.id/4022/1/BUKU%20METODE%20RISET%20PRAKTIS.pdf)
- Nurul Ichsan, R., & Nasution, L. (2021). Sosialisasi Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 48–53. <https://doi.org/10.32696/ajpkm.v5i1.693>
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 18(2), 209–217. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/khatulistiwa/issue/archive/index.php/perspektif/article/view/8789>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2),

- 273–281.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Tarisah, D. H., & Dwiridotjahjono, J. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1359–1369. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Terhadap, K., Pegawai, K., & Kerinci, K. (2022). *STIE Sakti Alam Kerinci Kolektivita Vol 5 (1) Juli 2022*. 5(1), 14–28.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). The Effect of Job Training and Appraisal on Employee Performance at the Medan Post Office. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, 1(02), 65–79.
- Dhyan, R., Parashakti, & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Karyawan. *Jebma (Jurnal Eknomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(2), 127–136.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Huda, K., & Sholeh, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 369–381. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i3.97>
- Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar . *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.46918/point.v4i1.1376>
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Mag, S. D., & MM, A. S. I. D. (2022). *Page 1 of 129*. <http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/4022/1/BUKU METODE Riset PRAKTIS.pdf>
- Nurul Ichsan, R., & Nasution, L. (2021). Sosialisasi Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 48–53. <https://doi.org/10.32696/ajpkm.v5i1.693>
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 18(2), 209–217. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/khatulistiwa/issue/archive/index.php/perspektif/article/view/8789>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Tarisah, D. H., & Dwiridotjahjono, J. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1359–1369. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Terhadap, K., Pegawai, K., & Kerinci, K. (2022). *STIE Sakti Alam Kerinci Kolektivita Vol 5 (1) Juli 2022*. 5(1), 14–28.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.