

## PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT CSI INDONESIA JAKARTA BARAT

Gilang Bayu Kristyan<sup>1</sup>, Veritia<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Pamulang, [gilangcristyan111@gmail.com](mailto:gilangcristyan111@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Pamulang, [dosen00822@unpam.ac.id](mailto:dosen00822@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT CSI Indonesia. Metode yang diterapkan adalah pendekatan kuantitatif, dengan penerapan teknik sampling secara acak (*random sampling*). Populasi pada penelitian ini sebanyak 150 orang. Sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin sebanyak 109 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif dengan analisis regresi sederhana, analisis linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan menggunakan analisis hipotesis yang terdiri dari analisis uji t secara parsial dan analisis uji F secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga pada pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT CSI Indonesia.

**Kata kunci :** pelatihan; lingkungan kerja; kinerja

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of training and work environment on employee performance at PT CSI Indonesia. The method applied is a quantitative approach, with the application of random sampling techniques. The population in this study was 150 people. The sample of this study was determined using the slovin formula as many as 109 respondents. The data analysis technique uses quantitative analysis with simple regression analysis, multiple linear analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and uses hypothesis analysis consisting of partial t test analysis and simultaneous F test analysis. The results showed that training has a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a positive and significant effect on employee performance. Likewise, training and work environment simultaneously have a positive and significant influence on the performance of employees of PT CSI Indonesia.*

**Keywords:** training; work environment; performance

### PENDAHULUAN

Di era 4.0 ini jasa pengamanan sangat di perlukan di tengah banyak nya kriminalitas yang terjadi di Indonesia. Jasa tersebut contohnya mulai dari jasa pengamanan, jasa pengamanan saat mengambil uang, jasa pengamanan tata tertib dan masih banyak lagi. Sejarah awal berdirinya Satuan Pengamanan (Satpam) di Indonesia adalah Ketika Lembaga ini secara resmi dibentuk pada tanggal 30

Desember 1980 melalui surat keputusan Kapolri yang pada saat itu dijabat oleh Jenderal Polisi Awaloedin Djamin yang mengeluarkan tentang pola pembinaan satuan pengamanan. Seiring berkembangnya zaman, saat ini banyak sekali perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia jasa pengamanan yang membuat persaingannya sangat ketat.

Pengamanan adalah proses yang mengikuti aturan tertentu. Aturan prosesnya didapatkan dari model pengamanan, dan aktivitas pengamanannya didefinisikan sebagai mekanisme pengamanan kelelahan fisik karyawan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang memiliki risiko tinggi berpengaruh terhadap kinerjanya.

Sumber daya manusia merupakan modal yang paling vital dalam perusahaan jasa pengamanan dalam mencapai tujuannya. Persaingan bisnis dalam perusahaan penyedia jasa pengamanan pada saat ini semakin ketat melihat dari banyaknya perusahaan yang menyediakan jasa pengamanan hal ini membuat perusahaan penyedia jasa pengamanan harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akan mempengaruhi kelangsungan hidup karyawan. Keberadaan sumber daya manusia didalam perusahaan penyedia jasa pengamanan mempunyai peran yang sangat penting. Oleh karena itu tenaga kerja yang terampil serta memiliki etos kerja yang tinggi adalah salah satu faktor yang paling penting dalam kelangsungan hidup perusahaan penyedia jasa keamanan tersebut. Dalam hal ini sumber daya manusia yang berkualitas yang sangat dibutuhkan dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Di setiap instansi atau perusahaan perlu juga dilaksanakan pelatihan agar karyawan mampu meningkatkan kemampuan dalam menjalankan setiap tugas yang dikerjakannya. Pelatihan merupakan proses

terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman belajar. Pelatihan adalah salah satu solusi terbaik untuk masalah kinerja jika karyawan tidak tahu bagaimana melakukan tugas atau tugas yang diberikan (Noe, 2017: 150). Noe juga percaya bahwa pelatihan bukanlah solusi terbaik jika karyawan tidak menerima umpan balik tentang kinerja mereka. Jika mereka kekurangan peralatan dan sumber daya yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan, atau jika mereka tidak menyadari standar kinerja yang diharapkan, konsekuensi untuk kinerja yang baik adalah menjadi negatif.

Berdasarkan pengamatan di PT CSI Indonesia, tingkat peserta pelatihan yang diselenggarakan PT CSI Indonesia masih belum optimal. Tentu hal ini diduga akan menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan PT CSI Indonesia. Selain itu diduga yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan PT CSI Indonesia adalah lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti warna dinding ruangan yang mengganggu pikiran dan suasana hati karyawan dan adanya hubungan yang kurang baik antar karyawan. Permasalahan tersebut tentu berdampak kepada kinerja karyawan yang ada di PT CSI Indonesia.

## **KERANGKA TEORI**

### **Kinerja**

Berbagai definisi para ahli mengenai kinerja, diantaranya adalah menurut Mangkunegara (2016:67). Beliau

mengemukakan istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan baik kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bukan hanya menyangkut produktivitas dan hasil kerja karyawan saat ini namun juga mendapat hasil kerja karyawan dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana kerja karyawan dan perbaikan yang harus dilakukan agar di masa mendatang menjadi lebih baik. Edison. et al., (2016:206) menyatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan Siswanto dalam Sandy Martha, (2015:11) menyatakan kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Maka bisa disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan yang terukur melalui suatu proses untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

### **Pelatihan**

Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dari tugas terakhir, pelatihan merupakan suatu proses yang sudah terencana dalam mengubah sikap, pengetahuan ataupun tingkah laku yang menghasilkan keahlian dengan pengalaman agar mencapai kinerja

yang efektif, pelatihan bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan individu dan organisasi di masa yang akan datang. Menurut (Djajadi,2020) Pelatihan adalah instruksi jangka pendek yang sistematis dan terorganisir yang diberikan pada pegawai baru atau lama dalam rangka memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Maka bisa disimpulkan pelatihan adalah suatu proses meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka.

### **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain lain Sedangkan menurut Pandi Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi cara mereka melaksanakan tugas. seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan

memadai tidak nya alat-alat perlengkapan kerja. Sedangkan (Effendy & Fitria, 2019:50) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Kemudian (Anam, 2018:46) mendefinisikan lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan suatu pekerjaan. Maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekeliling karyawan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan interaksi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam (Marlapa & Mulyana, 2020:57) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti instrumen penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 150 karyawan PT CSI Indonesia di Jakarta Barat. Sedangkan sampel dalam penelitian ini setelah menggunakan slovin, dengan nilai kesalahan sampel yang dapat diperkirakan sebesar 5% diperoleh sampel sebanyak 109 responden PT CSI Indoenesia.

Metode pengumpulan data menggunakan kuestioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan software Excell dan SPSS 22.0.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Normalitas**

Uji Normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai berdistribusi normal atau mendekati normal. Data dikatakan normal apabila signifikansi yang diperoleh > 0,05, maka sampel berasal dari populasi yang distribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh < 0,05, maka berikut hasil uji normalitasnya.

**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		109
Normal	Mean	.0000000
Parameters	Std. Deviation	2.85511407
a,b		
Most	Absolute	.052
Extreme	Positive	.041
Differences	Negative	-.052
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

**Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2018:89) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya

korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 PELATIHAN	.562	1.779
<b>LINGKUNGAN KERJA</b>	<b>.562</b>	<b>1.779</b>

Setelah dilakukan uji multikolinearitas

bahwa Nilai toleransi variabel Pelatihan adalah 0,562, sedangkan variabel Lingkungan Kerja adalah 0,562. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Pelatihan sebesar 1,779 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 1,779 nilai tersebut kurang dari 10, dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	10.345	3.406		3.037	.003
	PELATIHAN	.358	.098	.350	3.659	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.294	.072	.390	4.074	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel tentang hasil olah data di peroleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 10.345 + 0.358X_1 + 0.294X_2 + \epsilon$$

Y = Kinerja

X1=Pelatihan

X2 = Lingkungan Kerja

Hasil analisis dijelaskan dengan cara ini :

- a. Konstanta 10.345 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sudah mencapai 10,345 poin.
- b. Nilai Pelatihan (X1) sebesar 0,358 berarti bahwa ketika variabel Lingkungan Kerja (X2) tetap dan tidak ada perubahan pada konstanta, setiap perubahan sebesar 1 unit pada variabel Pelatihan (X1) akan menghasilkan perubahan pada

Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,358 poin.

- c. Nilai Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,294 mengindikasikan bahwa ketika konstanta dan variabel Pelatihan (X1) tidak berubah, setiap peningkatan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,294 poin.

**Hipotesis Parsial**

**Hasil Uji Hipotesis Parsial X<sub>1</sub> terhadap Y**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	15.993	3.330		4.803	.000
	Pelatihan	.621	.078	.608	7.918	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai t hitung yang diperoleh lebih

besar dari t tabel, yaitu  $7,918 > 1,982$ . Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05, yakni  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Kesimpulannya, terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan PT CSI Indonesia.

**Hasil Uji Hipotesis Parsial  $X_2$  terhadap Y**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15.490	3.277		4.727	.000
Lingkungan Kerja	.469	.057	.621	8.201	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau ( $8,201 > 1,982$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $<$  0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT CSI Indonesia.

**Hipotesis Simultan**

**Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan**

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	734.426	2	367.213	44.213	.000 <sup>b</sup>
	Residual	880.381	106	8.305		
	Total	1614.807	108			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN

Hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu  $44,213 > 3,080$ , yang juga didukung oleh nilai signifikansi yang

kurang dari 0,05, yakni  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT CSI Indonesia.

**Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial Pelatihan terhadap Kinerja**

Correlations			
		Pelatihan	Kinerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.608**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	109	109
Kinerja	Pearson Correlation	.608**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	109	109

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,608 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.621**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	109	109
Kinerja	Pearson Correlation	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	109	109

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh koefisien korelasi sebesar

0,621 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 <sup>a</sup>	.455	.445	2.882

**a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), Pelatihan (X<sub>2</sub>)**

*Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 26,2023*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,674 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel Pelatihan dan Lingkungan Kerja mempunyai nilai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Pelatihan Terhadap Kinerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 <sup>a</sup>	.369	.364	3.085

**a. Predictors: (Constant), Pelatihan**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,369 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh kinerja karyawan sebesar 36,9% sedangkan sisanya 63,1% dipengaruhi faktor lain.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 <sup>a</sup>	.386	.380	3.044

**a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,386 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 38,6 % sedangkan sisanya sebesar 61,4 % dipengaruhi oleh faktor lain.

**Hasil Uji Koefisien Determenasi Simultan Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 <sup>a</sup>	.455	.445	2.882

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

Dari hasil pengujian pada tabel di atas, didapatkan koefisien determinasi sebesar 0,455. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 45,5%, sementara 54,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Pengaruh Pelatihan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 15.993 + 0.621X_1$ . Nilai koefisien korelasi

sebesar 0,608 artinya kedua variabel mempunyai tingkat korelasi yang signifikan. Koefisien determinasi mencapai 0,369, yang mengindikasikan bahwa 36,9% variabilitas dijelaskan oleh variabel tersebut, sementara 63,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, yaitu  $7,981 > 1,982$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan diterima  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian Ridwan Fahrozi & Ferdinand (2022) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara teoritis dan pembuktian secara empiris penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT CSI Indonesia.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 15.490 + 0.469X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,621 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 0,386 atau 38,6 % Sisanya sebesar 61,4 % dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu  $8,201 > 1,982$ . Dengan demikian,

hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian Lyla Lestar & Chaniago, H. (2017) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara teoritis dan pembuktian secara empiris penelitian ini di peroleh hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja pada PT CSI Indonesia.

#### **Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 10.345 + 0.358X_1 + 0.294X_2 + \epsilon$  Nilai koefisien korelasi sebesar 0,674 artinya pelatihan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi sebesar 0,455 atau 45,5%, sedangkan sisanya sebesar 54,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis nilai F hitung  $>$  F tabel ( $44,213 > 3,080$ ). Oleh karena itu maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh positif yang signifikan secara bersama-sama antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian Yosef Ferry Pratama & Dian Wimar'ain (2022) yang

menyimpulkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja di PT CSI Indonesia.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dijelaskan melalui persamaan regresi  $Y = 15.993 + 0.621 X_1$ . Nilai koefisien korelasi secara parsial atau tingkat pengaruh antara variabel bebas yaitu ( $X_1$ ) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh sebesar 0,608 yang artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara parsial sebesar 0,369 atau 36,9% sedangkan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,981 > 1,982$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 15.490 + 0.469 X_2$ . Nilai koefisien korelasi secara

parsial atau tingkat pengaruh antara variabel bebas yaitu ( $X_2$ ) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh sebesar 0,621 yang artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara parsial sebesar 0,386 atau 38,6 % sedangkan sisanya 61,4 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,201 > 1,982$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10.345 + 0.358X_1 + 0.294X_2$

Nilai koefisien determinasi Pelatihan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja ( $Y$ ) diperoleh sebesar 0,455 atau 45,5 % sedangkan sisanya 54,5 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $44,213 > 3,080$ ) dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT CSI Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator* Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja dan stres*

- kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49-61.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247.  
<https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management Sixteenth Edition Gary Dessler Florida International University*. Florida: Pearson.
- Djajadi, M. (2020). Efektivitas pendidikan dan pelatihan guru: suatu upaya meningkatkan kualitas pengajaran fisika. *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulsel*, 1(1), 30-45.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, Komariyah, & Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-1*. Bandung: Alfabeta.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ferdinand, (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73-79.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Interviening Variables. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 54.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37-48.
- Sandy Martha, M. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Widayatama Bandung.
- Widodo, S. (2017). Pengembangan lembar kegiatan peserta didik (LKPD) berbasis pendekatan saintifik untuk meningkatkan keterampilan penyelesaian masalah lingkungan sekitar peserta didik di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 26(2), 189-204.