

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. LIFETIME DESIGN
JAKARTA SELATAN**

Verawati Dewi ¹, Ahmad Syukri ²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Correspondence		
Email : mail.verawatidewi@gmail.com ¹ dosen01557@unpam.ac.id ²		No. Telp:
Submitted 7 Februari 2025	Accepted 13 Februari 2025	Published 14 Februari 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan PT. Lifetime Design Jakarta Selatan. Penelitian ini dilakukan selama 4 (empat) bulan, dimulai dari bulan September sampai dengan Desember 2023. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Lifetime Design Jakarta Selatan, dengan populasi yang berjumlah 70 (tujuh puluh) orang karyawan dan seluruhnya menjadi sampel dalam penelitian ini. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari variabel lingkungan kerja, variabel pelatihan kerja dan variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($15,366 > 1,995$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($19,221 > 1,995$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga ditolak H_0 dan H_2 diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan F hitung $> F$ tabel ($301,919 > 3,13$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,00 < 0,05$), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi variabel lingkungan dan variabel pelatihan kerja terhadap peningkatan variabel kinerja karyawan sebesar 90%, sedangkan sisanya sebesar 10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini, seperti komitmen kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the effect of work environment and work training on the employee performance partially and simultaneously at PT. Lifetime Design South Jakarta. This research was conducted for 4 (four) months, starting from September to December 2023. This research used a descriptive quantitative method. The respondents of this study were all employees of PT. Lifetime Design South Jakarta, with a population of 70 (seventy) employees and all of them were the sample in this study. The research instrument used a questionnaire to collect data from work environment variables, work training variables and employee performance variables. The results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the value of t count $> t$ table ($15,366 > 1,995$) and the value of $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) so that H_0 is rejected and H_1 is accepted, there is a positive and significant influence between the work environment on employee performance. Work training has a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the value of t count $> t$ table ($19,221 > 1,995$) and the value of $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) so that H_0 is rejected and H_2 is accepted, there is a positive and significant influence between work training on employee performance. Work environment and work training have a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by F count $> F$ table ($301,919 > 3,13$) and value of $sig < 0,05$ ($0,00 < 0,05$), there is a positive and significant influence between work environment and work training simultaneously on employee performance. The contribution of work environment and work training variables to the increase in employee performance variables is 90%, while the remaining 10 % is influenced by other variables not examined by the authors in this study, such as work commitment, work motivation, job satisfaction, culture organization and so on.

Key Words : Work Environment, Work Training and Employee Performance

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi abad ke 21, sumber daya manusia akan semakin dituntut kualitasnya untuk bisa beradaptasi, mengingat bahwa tantangan kompetensi semakin meluas, tidak hanya merambah pada sektor swasta, melainkan juga pada perusahaan-perusahaan. Bagi setiap perusahaan, peranan karyawan sangatlah membantu terselenggaranya proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa keberlangsungan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh faktor manusia sebagai sumber daya yang potensial.

Uraian diatas menjelaskan bahwa sumber daya manusia (karyawan) sebagai aset perusahaan yang tidak dapat disamakan dengan jenis aset lainnya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia mempunyai karakteristik yang unik, yaitu adanya kreativitas, pola pikir, daya nalar dan penyesuaian terhadap lingkungan. Karena itu keberhasilan suatu perusahaan akan sangat bergantung bagaimana pihak manajemen mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sehingga mempunyai kinerja kerja berkualitas tinggi.

Tumbuh dan berkembangnya perusahaan tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan. Dalam hal tersebut lingkungan kerja memegang peran penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan kerja. Menurut Siagian dalam Ronal dan Hotlin (2019 : 275) “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja serta disiplin kerja.

Setiap perusahaan selalu menginginkan memiliki karyawan yang mempunyai kualitas kerja tinggi dan kualitas tersebut bisa di dapatkan melalui pelatihan kerja. Hal ini didukung Menurut Veithzal dalam Yosef dan Dian (2018:27) menyatakan “pelatihan kerja adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.”. Sehingga keberadaan pelatihan kerja juga sangat diperlukan karena jika pelatihan di lakukan dengan prosedur yang tepat maka karyawan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Dalam proses menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas guna pencapaian suatu tujuan perusahaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut Gultom dalam Tjeri Hadrillah (2022 : 358) “kinerja memiliki arti sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi besar bagi laba perusahaan”.

Dimana ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dan dengan segenap kemampuan yang dimilikinya akan berusaha bekerja dengan baik. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka semakin banyak pula keuntungan yang diterima perusahaan.

Label 1.1
Daftar Fasilitas yang Tersedia Untuk Karyawan
PT. Lifetime Design Jakarta Selatan

No.	Fasilitas Karyawan	Jenis Fasilitas	Kondisi	Keterangan
1	Sistem Pemeliharaan Kesehatan	Non Fisik	Kurang	Tidak ada pemeriksaan secara berkala
2	Sistem Pengamanan	Non Fisik	Baik	Satpam berjaga 24 jam
3	Ketersediaan Kendaraan	Fisik	Baik	Kendaraan dinas tersedia untuk tiap divisi
4	Ketersediaan Kotak P3K	Fisik	Baik	Kotak P3K terisi lengkap dan terdapat di beberapa ruangan
5	Ketersediaan Komputer/Laptop	Fisik	Baik	Laptop/ Komputer semua dalam kondisi baik dan diserahkan ke semua divisi
6	Ketersediaan Tempat Sampah	Fisik	Kurang	Hanya terdapat di beberapa sudut
7	Pemeliharaan Peralatan dan Perlengkapan Kerja	Fisik	Kurang	Tidak dipelihara dengan baik

Sumber: Divisi Kepegawaian PT. Lifetime Design (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa diantara fasilitas non fisik yang kondisinya

kurang baik adalah sistem pemeliharaan kesehatan hal ini disebabkan karena tidak adanya pemeriksaan secara berkala baik itu bagi karyawan biasa maupun tenaga kebersihan yang bertanggung jawab dalam pekerjaan itu sendiri.

Selain fasilitas non fisik juga ada fasilitas fisik yang kondisinya kurang baik yaitu pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kerja belum dilakukan dengan baik dan tidak dipelihara dengan baik oleh petugas ataupun karyawan yang memakainya sehingga peralatan tersebut menjadi usang dan kotor. Kemudian ketersediaan tempat sampah belum memadai dan belum diorganisasikan dengan baik karena tempat sampah yang diletakkan di setiap ruangan masih kurang dan cenderung kotor.

Di lihat dari tabel 1.2, menunjukkan bahwa hasil pencapaian pelatihan kerja dalam program Perhitungan PPh 21 sesuai UU HPP hanya terdapat 1 orang, lalu pelatihan pada program Spesialis Pengembangan Orang Bersertifikat (*Certified People Development Specialist*) hanya

Tabel 1.2
Data Pencapaian Pelatihan
Pada PT. Lifetime Design Jakarta Selatan

No	Program	Metode Pelatihan	Bulan	Peserta
1	Induksi (<i>Induction</i>) 360	Pelatihan Teknis	1	10
2	Paparan Insentif Bahasa Inggris untuk Tujuan Bisnis dan Industri (<i>Incentive Exposure to English for Business and Industrial Purpose</i>)	Pelatihan Soft Skill	1	25
3	Pelatihan PPh 21 sesuai UU HPP	Pelatihan Soft Skill	1	1
4	Sertifikasi Manajemen Proyek – <i>IAAPPI</i>	Pelatihan Soft Skill	2	3
5	Teknik <i>Nanyangara</i>	Pelatihan Soft Skill	2	3
6	Spesialis Pengembangan Orang Bersertifikat (<i>Certified People Development Specialist</i>)	Pelatihan Soft Skill	2	1
7	Desain Cahaya & Teknik Desain Interior (<i>Light Design & Technique of Interior Design</i>)	Pelatihan Teknis	2	1
8	Keuangan untuk Profesional Non Keuangan (<i>Finance for Non Finance Professionals</i>)	Pelatihan Soft Skill	3	4
9	Program Pengembangan Manajemen Umum (<i>General Affair Management Development Program</i>)	Pelatihan Soft Skill	3	2
10	Berbicara di depan umum (<i>Public Speaking</i>)	Pelatihan Soft Skill	3	15
11	Manajemen Delegasi Efektif dan Efisien (<i>Managing Priority and Effective Delegation</i>)	Pelatihan Soft Skill	3	22
12	Keuangan untuk Non Keuangan (<i>Finance for Non Finance</i>)	Pelatihan Soft Skill	4	6
13	Pemilihan Proyek & Manajemen Risiko (<i>Project Procurement & Risk</i>)	Pelatihan Teknis	4	5

Sumber: Divisi Kepegawaian PT. Lifetime Design (2023)

terdapat 1 orang dan pelatihan kerja pada program Desain Cahaya & Teknik Desain Interior (*Light Design & Technique of Interior Design*) hanya 1 orang. Hal ini menunjukkan masih banyak karyawan di divisi tersebut yang tidak mengikuti pelatihan

Apabila hal tersebut dibiarkan terus-menerus maka akan berdampak pada kinerja yang kurang optimal. Agar terciptanya karyawan handal dan berkualitas maka perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk perusahaannya secara efisien dan efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, menurut Sodik dalam Hardani (2020:240) “penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya”. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode Analisis Data

Dalam melakukan penelitian untuk memperoleh data, maka peneliti akan menggunakan metode melalui:

Uji Instrumen Data

Instrumen penelitian menurut Arikunto dalam Purwanto dkk (2018:43) “adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah”. Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel *dependen*, variabel *independen*, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Priyatno (2017:94) “uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residu yang dihasilkan dari regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residu yang terdistribusi secara normal”.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independen*. Menurut Priyatno (2017:120) “multikolinearitas artinya antara variabel *independen* yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear sempurna atau mendekati sempurna, koefisien korelasinya tinggi atau bahkan model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas”. Jika variabel *independen* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independen* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independen* sama dengan nol.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Priyatno (2017:123) “autokorelasi merupakan korelasi antara anggota *observasi* yang disusun menurut waktu dan tempat”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji *Durbin Watson (DW test)*. Dasar pengambilan keputusan :

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2017:126) “heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi”. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2017:160) “model regresi yang baik adalah terdistribusi normal atau mendekati normal”. Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel *dependen* dan variabel *independen* berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel *dependen*.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika *significancy* > 0.05, maka data dinyatakan normal.
- b. Jika *significancy* < 0.05, maka data dinyatakan tidak normal.

Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.27452501
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.083
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.032 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed) Sig.		.331 ^d
99% Confidence Interval		Lower Bound .319
		Upper Bound .344

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas menunjukkan Monte Carlo (2-tailed) untuk variabel adalah sebesar 0,331 lebih besar dari 0.05 ($0,331 > 0,05$). maka dapat disimpulkan bahwa data variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 25 seperti pada gambar dibawah ini :

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada

Tabel 4.14
Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,000 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,551 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,461 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber: (Suarweni, 2016)

model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*)”. Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel *independen*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen*. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance value* > 1 maka terjadi gejala multikolinearitas.
- Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance value* < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada 4.13 tabel diatas diperoleh nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja sebesar 0,348 dan pelatihan kerja sebesar 0,348 nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel lingkungan kerja sebesar 2,874 dan

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF	
1 (Constant)	1.042	1.357		.768	.445		
Lingkungan Kerja	.378	.062	.400	6.106	.000	.348	
Pelatihan Kerja	.580	.064	.596	9.110	.000	.348	

a. Dependent Variable: Kinerja

Source: Data diolah penulis (2023)

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

variabel pelatihan kerja sebesar 2,874 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018:111) “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1”. Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya

penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan membandingkan antara nilai Durbin-Watson dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria Uji *Durbin-Watson* (DW Test) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut ini:

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 diatas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,101 yang berada diantara interval 1,551 - 2,460.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.949 ^a	.900	.897	3.32304	2.101

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data diolah peneliti (2023)

dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain”. Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Jika variabel *independen* (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika variabel *independen* (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1					
(Constant)	1.144	.916		1.249	.316
Lingkungan Kerja	.085	.042	.408	2.037	.416
Pelatihan Kerja	-.023	.043	-.247	-1.233	.222

a. Dependent Variable: Abs_Kes
Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 diatas, *glejser test model* pada variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,416 dan pelatihan kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,222 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi

Tabel 4.19
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Lingkungan Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1					
(Constant)	1.042	1.357		.768	.445
Lingkungan Kerja	.378	.062	.400	6.106	.000
Pelatihan Kerja	.580	.064	.596	9.110	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data diolah peneliti (2023)

ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dalam ketentuan sebagai berikut:

- Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi :

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana
Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
1 (Constant)	4.342	1.943	2.235	.029
Lingkungan Kerja	.834	.054	.881	15.366

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.17 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,342 + 0,834X_1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,342 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 4,342 poin.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,834 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,834 poin.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.18 di atas, maka dapat diperoleh persamaan

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana
Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
1 (Constant)	3.745	1.589	2.357	.021
Pelatihan Kerja	.894	.046	.919	19.221

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

regresi $Y = 3,745 + 0,894X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,745 diartikan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 3,745 poin.
- Nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X2) sebesar 0,894 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X1), maka setiap perubahan 1

Tabel 4.22
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.842	4.11510

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

unit pada variabel pelatihan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,894 poin.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,042 + 0,378X_1 + 0,580X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,042 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 1,042 poin.

- b. Nilai lingkungan kerja (X1) 0,378 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan

Tabel 4.23
Hasil Pengujian 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	.949 ^a	.900	.897	3.32304

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

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

pada variabel pelatihan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,378 poin.

- c. Nilai pelatihan kerja (X2) 0,580 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,580 poin.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.20

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval nilai koefisien korelasi	Tingkat hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : (Sugiono, 2019)

Tabel 4.24

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.773	4.93545

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Pengujian koefisien korelasi ini menggunakan aplikasi SPSS dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.21

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.773	4.93545

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,881 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,919 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.23 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,949 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel lingkungan kerja dan pelatihan kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap

kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi:

Berdasarkan tabel 4.24, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,776 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 77,6%, sisanya sebesar $(100-77,6\%) = 22,4\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.25
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.842	4.11510

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja
Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,845 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 84,5%, sisanya sebesar $(100- 84,5\%) = 15,5\%$ dipengaruhi faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesisi Secara Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2018:98) “uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independen* pada variabel *dependen* pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung $< t$ tabel : berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- Jika nilai t hitung $> t$ tabel : berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, pada ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Adapun untuk menentukan besarnya nilai t tabel dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{\text{tabel}} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

α = taraf nyata 5%

df = $(n-2)$, maka diperoleh $(70-2) = 68$, maka $t_{\text{tabel}} = 1,995$

Dikatakan signifikan jika nilai t hitung $> t$ tabel atau $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(15,366 > 1,995)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau $(0,000 <$

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta		
1				
(Constant)	4.342	1.943	2.235	.029
Lingkungan Kerja	.834	.054	.881	.381

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data diolah peneliti (2023)

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 pada PT. Lifetime Design.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_2 : \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 di atas, diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(19,221 > 1,995)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$.

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	3.745	1.589		2.357	.021
Pelatihan Kerja	.894	.046	.919	19.221	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lifetime Design.

Pengujian Hipotesisi Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika nilai F hitung $< F$ tabel : berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak.

b. Jika nilai F hitung $> F$ tabel : berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak.

b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Untuk menentukan besarnya F tabel dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(70-2-1) = 67$, jadi F tabel = 3,13. Kriteria dikatakan signifikan jika nilai F hitung $> F$ tabel atau ρ value $< \text{Sig. } 0,05$. Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{1,2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_3 : \rho_{1,2} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.29 di atas, diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau

Tabel 4.29
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1)
dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6667.932	2	3333.966	301.919	.000 ^b
Residual	739.853	67	11.043		
Total	7407.786	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

$(301,919 > 3,13)$, hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lifetime Design.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan hasil persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 4,342 + 0,834X_1$, persamaan ini dapat diartikan terdapat arah hubungan positif antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), konstanta $a = 4,342$ bermakna tanpa adanya kenaikan dan penurunan pada variabel bebas lingkungan kerja (X1) atau $X = 0$ maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 4,342 poin. Konstanta $b = 0,834$ bermakna apabila terdapat peningkatan satu-satuan pada lingkungan kerja (X1) maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,834 poin. Nilai korelasi R sebesar 0,881 berada pada interval antara 0,800-1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat artinya variabel lingkungan kerja (X1) memiliki hubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,776 bermakna, variabel lingkungan kerja (X1) memiliki kontribusi atau sumbangan terhadap kinerja karyawan sebesar 77,6% dan sisanya 22,4% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} > (15,366 > 1,995)$ dan nilai $sig < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lifetime Design Jakarta Selatan”.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan hasil persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 3,745 + 0,894X_2$, persamaan ini dapat diartikan terdapat arah hubungan positif antara pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), konstanta $a = 3,745$ bermakna tanpa adanya kenaikan dan penurunan pada variabel bebas pelatihan kerja (X2) atau $X = 0$ maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 3,745 poin. Konstanta $b = 0,894$ bermakna apabila terdapat peningkatan satu-satuan pada pelatihan kerja (X2) maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,894 poin. Nilai korelasi R sebesar 0,919 berada pada interval antara 0,800-1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat artinya variabel pelatihan kerja (X2) memiliki hubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan koefisien determinasi di atas R^2 sebesar 0,845 bermakna, variabel pelatihan kerja (X2) memiliki kontribusi atau sumbangan terhadap kinerja karyawan sebesar 84,5% dan sisanya 15,5% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Pengaruh pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} > (19,221 > 1,995)$ dan nilai $sig < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yaitu “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lifetime Design Jakarta Selatan”.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan hasil persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 1,042 + 0,378X_1 + 0,580X_2$, persamaan ini dapat diartikan terdapat arah hubungan positif antara lingkungan kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), konstanta $a = 1,042$ bermakna tanpa adanya kenaikan dan penurunan pada variabel bebas lingkungan kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) atau $X = 0$ maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 1,042 poin. Konstanta $b_1X_1 = 0,378$ bermakna apabila terdapat peningkatan satu-

satuan pada lingkungan kerja (X1) maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,378 poin. Konstanta $b_2X_2 = 0,580$ bermakna apabila terdapat peningkatan satu-satuan pada pelatihan kerja (X2) maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,580 poin. Nilai korelasi R sebesar 0,949 berada pada interval antara 0,800-1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat artinya variabel lingkungan kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) memiliki hubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,900 bermakna, variabel lingkungan kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) memiliki kontribusi atau sumbangan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 90% dan sisanya 10% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Pengaruh antara lingkungan kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $(301,919 > 3,13)$ dan nilai $sig < 0,05$ atau $(0,00 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak atau H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lifetime Design Jakarta Selatan”.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lifetime Design, sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,342 + 0,834X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,881 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 77,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(15,366 > 1,995)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lifetime Design.
2. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,745 + 0,894X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,919 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 84,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(19,221 > 1,995)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lifetime Design.
3. Lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,042 + 0,378X_1 + 0,580X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,949 artinya variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 90% sedangkan sisanya sebesar 10% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(301,919 > 3,13)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lifetime Design.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan saat ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Lifetime Design penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan pelatihan kerja, sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.
2. Penelitian hanya memfokuskan pada kinerja karyawan pada PT. Lifetime Design.

3. Sampel yang digunakan hanya sebanyak 70 responden saja dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

SARAN

Berdasarkan pada hasil kesimpulan diatas sebagai hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja
Pernyataan yang paling lemah adalah nomor 10 pada indikator jam kerja yaitu karyawan merasa terbebani dengan jam kerja di perusahaan dimana hanya mencapai skor sebesar 2,37. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus membuat aturan yang jelas mengenai jam kerja dan tidak menerapkan *over time* tanpa kompensasi, sehingga karyawan dapat nyaman terhadap lingkungan kerja.
2. Pelatihan Kerja
Pernyataan yang paling lemah adalah nomor 2 pada indikator metode pelatihan yaitu metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik dimana hanya mencapai skor sebesar 3,14. Untuk lebih baik lagi tim pelatihan menyiapkan kembali dengan lengkap dan teratur materi yang akan diberikan kepada peserta pelatihan supaya mudah dipahami.
3. Kinerja Karyawan
Pernyataan yang paling lemah adalah nomor 9 pada indikator kemandirian yaitu karyawan diharuskan mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dimana hanya mencapai skor sebesar 3,11. Untuk kedepannya ketika karyawan diberikan tugas mandiri dan tidak mengerti diharapkan karyawan berinisiatif untuk bertanya tentang kejelasan tugas tersebut kepada pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Graha Media.
- Edison, Emron dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kedua)*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPSE.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi, 2017. *Panduan praktis olah data menggunakan SPSS*. Yoyakarta: Penerbit

Andi

- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Bogor : CV. In Media
- Rivai Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarinah & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Deepublish.
- Sedarmayati. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Grup.
- Syahza. (2021). *Metodologi Penelitian, Edisi Revisi*. Pekanbaru : Unri Press.
- Usman, Husaini. (2017). *Metodologi Penelitian Sosial Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sumber Jurnal:

- Abdurrahman, L. Hendra Maniza, Maya Lestari. (2018). Analisis Implementasi Manajemen Pengendalian Risiko dalam Upaya Tercapainya Tujuan Organisasi,” *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, Vol. 6, No.1.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. Vol.3, No.3.
- Hadjrillah, Tjeri. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 5, No.4.
- Harras, Hadyati, Sugiarti, Endang & Wahyudi. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. Pamulang : *Unpam Press*.
- Mukrodi, Catio, Mukhlis & Sutoro, Moh. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamulang : *Unpam Press*.
- Siholo, Ronal Donra & Siregar, Hotlin. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Vol. 9, No. 2.
- Suryani, N. Lilis. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. JENIUS (*Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*). Vol 1, No 3.
- Dhoni Kurniawati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam dan Elevensinya dengan Manajemen Modern. (Lampung. IJTIMAIYYA), *Journal Pengembangan Masyarakat Islam*, Vo. 11 No. 1, Hlm. 20