

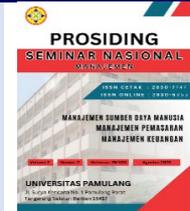


Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 22612-22620

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bintang Mitra Pratama

Novi Puspitasari¹, Catur Galuh Ratnaagung²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: puspitasarin546@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (Agustus 2024) Disetujui (Agustus 2024) Diterbitkan (Agustus 2024)</p> <p>Kata Kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, populasi penelitian berjumlah 60 orang dan semua populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisisioner pada karyawan PT. Bintang mitra pratama. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 6,357 + 0,825 X_1$, Uji hipotesis diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($10,230 > 2,002$) dengan demikian berarti hipotesis (H1) diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 16,943 + 0,582 X_2$, uji hipotesis diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($8,292 > 2,002$) dengan demikian berarti hipotesis (H2) diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 7,306 + 0,625 (X_1) + 0,187(X_2)$ dengan nilai koefisien determinasi sebesar 33,9 % uji hipotesisnya diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($55,646 > 3,16$) dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis (H3) diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Bintang Mitra Pratama.</p>
<p>Keywords: Training, Work Environment, Employee Performance</p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>This study aims to determine the effect of training and work environment on employee performance either partially or simultaneously. The method used in this research is a descriptive associative method with a quantitative approach, the research population is 60 people and all of the population is used as respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires to employees of PT. Bintang Mitra Pratama Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis and hypothesis testing. The research results show that training has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation value $Y = 6,357 + 0.825 (X_1)$ hypothesis test obtained value $T_{count} > T_{table}$ ($10,230 >$</i></p>

2,002) H_1 is accepted meaning that there is a positive and significant influence difference between training and employee performance. Work environment has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation value $Y = 16,943 + 0,582(X_2)$ hypothesis test obtained value $T_{count} > T_{table}$ ($8,292 > 2,002$) H_2 is accepted meaning that there is a positive and significant influence difference between Work environment on employee performance. Training and Work environment have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation value $Y = 7,306 + 0,625 (X_1) + 0,187 (X_2)$ with a coefficient of determination of 77,2% hypothesis test obtained value $F_{count} > F_{table}$ ($55,646 > 3,16$) H_3 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between training and work environment on employee performance at PT. Bintang Mitra Pratama.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan mendukung keberhasilan perusahaan adalah manusia. Oleh karena itu, pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang – orang yang menyediakan bakat kreativitas, tenaga, serta semangat untuk perusahaan sehingga fungsi operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia sangat berperan penting bagi perusahaan bagaimanapun majunya teknologi dan seberapa modal yang dimiliki kalau tidak di tunjang sumber daya manusia yang memadai maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Salah satu faktor yang dapat ditentukan sebagai parameter tentang kualitas kerja sumber daya manusia adalah tingkat kinerja yang ada pada sumber daya manusia tersebut. Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia perusahaan yang merupakan otak utama perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan.

Perusahaan *outsourcing* adalah perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja yang meliputi pekerja yang akan ditempatkan pada perusahaan yang menginginkannya. Banyak perusahaan sekarang yang merekrut tenaga kerja melalui perusahaan *outsourcing* karena perusahaan tidak perlu repot menyediakan fasilitas maupun tunjangan makan, hingga asuransi kesehatan. Sebab yang bertanggung jawab adalah perusahaan *outsourcing* itu sendiri.

Pelaksanaan *outsourcing* melibatkan 3 (tiga) pihak yakni perusahaan *outsourcing* sebagai (*vendor*), perusahaan pengguna *outsourcing* sebagai (*client*), dan tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri. Oleh karena itu, perlu adanya suatu regulasi agar pihak-pihak *stakeholder* yang terlibat tidak ada yang dirugikan khususnya tenaga kerja *outsourcing*.

Sistem perekrutan perusahaan *outsourcing* sebenarnya tidak jauh berbeda dengan sistem perekrutan karyawan pada umumnya. Perbedaannya, karyawan ini direkrut oleh perusahaan *outsourcing* (*vendor*), bukan oleh perusahaan yang membutuhkan jasanya secara langsung. Sedangkan dengan perusahaan *outsourcing*, karyawan akan dikirimkan ke perusahaan pengguna *outsourcing* (*client*) yang membutuhkannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia yang berada dalam lingkup perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:6) menjelaskan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang

pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan suatu organisasi yang akan dicapai”. Arif Yusuf Hamali (2018:54) menyatakan bahwa, “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya”.

Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap organisasi pada dasarnya selalu berhubungan langsung dengan lingkungan dimana organisasi itu berada. Lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap pekerja yang melakukan pekerjaannya. Menurut Utami (2019:197) lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang bercerita tentang karyawan dan tugas-tugasnya yang dapat mempengaruhi proses kinerja karyawan. misalnya kebersihan, musik, peralatan kerja, dan hubungan karyawan dan pimpinan. Menurut Nitisemito (2013:97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan, tempat kerja dan memadai tidak nya alat – alat perlengkapan kerja.

Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2016:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sembiring (2020:15), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban yang telah diberikan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja karyawan sangat diperlukan karena melalui kinerja ini dapat diketahui sejauh mana karyawan tersebut mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo (2016:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan data premier yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan, data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner pada responden yaitu karyawan mengenai pelatihan (X1), dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dalam penelitian. Penelitian menggunakan penelitian kuantitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tujuan analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan penelitian ini analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat, yang mana dalam penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu, dua variabel bebas (X1 dan X2) dan satu variabel terikat (Y), adapun hasil data uji regresi linier sederhana yaitu:

Tabel 4. 1
Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Pelatihan (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.357	3.090		2.057	.044
	Pelatihan	.825	.081	.802	10.230	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari persamaan di atas, uji regresi sederhana dapat dilihat dari kolom *Unstandardized Coefficients* B, maka diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 6,357 + 0,825 X1$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 6,357 yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 6,357. Nilai koefisien regresi sebesar 0,825, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Mitra Pratama, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya pelatihan sebesar 6,357.

Tabel 4. 2
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.943	2.548		6.651	.000
	Lingkungan Kerja	.582	.070	.736	8.292	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari persamaan di atas, uji regresi sederhana dapat dilihat dari kolom *Unstandardized Coefficients* B, maka di peroleh persamaan regresi:

$$Y = 16,943 + 0,582 X2$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 16,943 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 16,943. Nilai koefisien regresi sebesar 0,582 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mitra Pratama, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya lingkungan kerja sebesar 16,943.

Analisis Regresi Linier Berganda

Sesuai dengan tujuan penelitian, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel independen yang terdiri dari Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil ujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	7.306	3.087		2.367	.021
	Pelatihan	.625	.140	.608	4.473	.000
	Lingkungan Kerja	.187	.107	.236	1.736	.088

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,306 + 0,625X_1 + 0,187X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta = 7,306 ini menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) dianggap konstanta, maka variabel kinerja karyawan (Y) bernilai 7,306
- Nilai pelatihan (X1) = 0,625 menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Nilai lingkungan kerja (X2) = 0,187 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (F)

Pengujian hipotesis variabel pelatihan (X1) dan lingkungan 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.

Tabel 4. 4
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	6.357	3.090		2.057	.044
	Pelatihan	.825	.081	.802	10.230	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4, dalam pengujian ini diperoleh nilai T tabel sebesar 2,002 dan taraf signifikan yang digunakan adalah sebesar 0,05. Dari tabel tersebut diketahui bahwa pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 10,230 dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,230 > 2,002$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak

dan Ha1 diterima, artinya pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 5
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.943	2.548		6.651	.000
	Lingkungan Kerja	.582	.070	.736	8.292	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.26 dalam pengujian ini diperoleh nilai T tabel sebesar 2,002 dan taraf signifikan yang digunakan adalah sebesar 0,05. Dari tabel tersebut diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 8,292 dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,292 > 2,002$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, artinya lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistic 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:

- Jika nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak.
- Jika nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Berarti H_0 diterima dan H_3 diterima.

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

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

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(60-2-1) = 57$, jadi $F_{tabel} = 3,16$

Tabel 4. 6
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1375.632	2	687.816	55.646	.000 ^b
	Residual	704.551	57	12.361		
	Total	2080.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($55,646 > 3,16$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_03 ditolak H_a3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Mitra Pratama. Berdasarkan dengan pengujian maka pembahasan mengenai hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Mitra Pratama. Hasil uji parsial variabel X1 (pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai $t_{hitung} 10,230 > t_{tabel} 2,002$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil uji parsial H_01 ditolak dan H_01 diterima. Artinya pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian hasil penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif dan signifikan. Temuan penelitian penulis sejalan dengan penelitian terdahulu milik Winda Pratiwi dan Rizka Wahyuni Amelia (2023), menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan.

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

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Mitra Pratama. Hasil uji parsial variabel X2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai $t_{hitung} 8,292 > t_{tabel} 2,002$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil uji parsial H_02 ditolak dan H_02 diterima. Artinya lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian disimpulkan penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa lingkungan Kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan temuan penelitian penulis sejalan dengan penelitian terdahulu milik Syarifah Ida Farida dan Fitri Nurazizah (2023) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan.

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

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh simultan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Mitra Pratama. Dari uji simultan pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 55,646 > F_{tabel} 3,16$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_03 ditolak dan H_03 diterima. Dapat dikatakan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan. temuan penelitian penulis sejalan dengan penelitian terdahulu milik Fathan Arif dan Rapi Sarwanto (2023) menyatakan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Secara simultan Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian operasional PT. Antara Persada Sukses.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,357 + 0,825 X1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,802 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,230 > 2,002$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_01 ditolak dan H_a1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bintang Mitra Pratama.

2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,943 + 0,582 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,736 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,295 > 2,002)$ dan signifikansi $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bintang Mitra Pratama.
3. Secara simultan pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,306 + 0,625X_1 + 0,187X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,813 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,1% sedangkan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(55,646 > 3,16)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bintang Mitra Pratama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aldy Baihaqi, Herry Suherman. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan. Vol. 1 No. 1 *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.
- Bunga Astra Gracia. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. Vol.2, No.2, *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*.
- Darmadi. (2020) ISSN: 25989545, Vol.3 No. 3 Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fathan Arif, Rapi Sarwoto. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Operasional PT. Antara Persada Sukses. Vol.3, No.1, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.
- Ferry Setiawan, F Kartika Dewi. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana.
- George R . Terry., & Leslie W. Rue, (2013). *Dasar-Dasar Manajemen, (Principles of Management)*, Terj. G.A. Ticoalu, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ghozali I, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 2, Cetakan ke VIII*, Semarang, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama..
- Husaini Usman. (2013). *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi.
- Irham Fahmi. (2018). *Pengantar Manajemen* . Bandung: Alfabeta.
- Laila Listiana Putri. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infokam Mediatama Di Jakarta. Vol 4 No. 3 *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Moh. Faisal Muttaqin, Aden Prawiro Sudarso. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sushi Tei Indonesia Cabang Gandaria City. Vo. 1 No. 1 : *Management and Bussines Strategy*.
- Nitisemito (2013). *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nofiar, Maswarni, Novia Susanti. (2022). Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zafens Cipta Jakarta Selatan. Vol.2 No.3, *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*.
- Serdamayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sembiring (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PPRS Apartemen Serpong GreenView di Tangerang Selatan. Vol.1, No.3, *Journal of Research and Publication Innovation*.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi pertama, cetakan kesepuluh. Yogyakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suparno Eko, Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Syarifah Ida Farida, Fitri Nurazizah. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. Vol. 3, No.2, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.
- Usman Efendi. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.