

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN LOT 9 CAFE & RESTAURANT CABANG JAKARTA SELATAN

Putri Nur Amanda¹, Suwanto²

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

putrinuramanda1@gmail.com, dosen01813@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Lot 9 Cafe & Restoran Cabang Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dan sampel sebanyak 52, dengan menggunakan teknik sampling jenuh serta menggunakan kuesioner, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan: Ada pengaruh antara pelatihan (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} 4,816 > t_{tabel} 2,009 dan atau signifikan 0,000 < 0,05. Persamaan regresi linear sederhana $Y = 24,329 + 0,436 (X_1)$. Nilai korelasi $R_{x_1.y}$ 0,653 dengan tingkat hubungan sedang. Pelatihan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 31,7% terhadap variabel kinerja dan sisanya 68,3% dipengaruhi faktor lain. Ada pengaruh antara lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} 9,224 > t_{tabel} 2,009 dan atau signifikan 0,000 < 0,05. Persamaan regresi linear sederhana $Y = 14,524 + 0,678 (X_2)$. Nilai korelasi $R_{x_2.y}$ 0,794 dengan tingkat hubungan kuat. Lingkungan kerja Fisik memberikan kontribusi pengaruh sebesar 63% terhadap variabel kinerja dan sisanya 37% dipengaruhi faktor lain. Ada pengaruh antara pelatihan (X_1) dan lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara simultan terhadap kinerja (Y) dengan nilai T_{tabel} 42,476 > T_{tabel} 3,187 dan atau signifikansi 0,000 < 0,05. Persamaan regresi linear berganda $Y = 13,722 + 0,067 (X_1) + 0,631 (X_2)$. Nilai korelasi $R_{x_{12}.y}$ 0,796 dengan tingkat hubungan kuat. Pelatihan dan lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi pengaruh sebesar 63,4% terhadap variabel kinerja dan sisanya 36,6% dipengaruhi faktor lain

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the Influence of Training and Physical Work Environment on Employee Performance at Lot 9 Cafe & Restoran, South Jakarta Branch. The research method used in this study is quantitative. The population and sample were 52, using saturated sampling techniques and using questionnaires, data analysis techniques using linear regression analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate: There is an influence between training (X_1) partially on employee performance (Y) with a t_{count} value of 4.816 > t_{table} 2.009 and or significant 0.000 < 0.05. Simple linear regression equation $Y = 24.329 + 0.436 (X_1)$. The correlation value of $R_{x_1.y}$ is 0.653 with a moderate level of relationship. Training contributes an influence of 31.7% on the performance variable and the remaining 68.3% is influenced by other factors. There is an influence between the Physical Work Environment (X_2) partially on employee performance (Y) with a t_{count} value of 9.224 > t_{table} 2.009 and or significant 0.000 < 0.05. Simple linear regression equation $Y = 14.524 + 0.678 (X_2)$. The correlation value of $R_{x_2.y}$ is 0.794 with a strong relationship level. The Physical Work Environment contributes 63% of the influence on the performance variable and the remaining 37% is influenced by other factors. There is an influence between training (X_1) and the Physical Work Environment (X_2) simultaneously on performance (Y) with an F_{table} value of 42.476 > F_{table} 3.187 and or significant 0.000 < 0.05. Multiple linear regression equation $Y = 13.722 + 0.067 (X_1) + 0.631 (X_2)$. The correlation value of $R_{x_{12}.y}$ is 0.796 with a strong relationship level. Training and Physical Work Environment contribute 63.4% to the performance variable and the remaining 36.6% is influenced by other factors

Keywords: Job Training, Physical Work Environment and Performance

PENDAHULUAN

Kinerja yang optimal akan berpengaruh langsung pada kepuasan pelanggan, yang pada gilirannya akan mendukung kemajuan dan pertumbuhan bisnis. Tanpa kinerja yang baik dari karyawan, sulit bagi bisnis untuk mempertahankan reputasi yang baik di mata konsumen dan bersaing di pasar yang semakin kompetitif.

Berdasarkan hasil observasi penulis di Lot 9 Cafe & Restaurant Cabang Jakarta Selatan pencapaian data kinerja karyawan yang penulis peroleh menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan perusahaan. Ketika melakukan observasi di Lot 9 Cafe & Restaurant Cabang Jakarta Selatan.

Tabel 1.1 Data Kinerja Lot 9 Cafe & Restaurant Cabang Jakarta Selatan dilihat dari pendapatan periode 2021-2023

No	Tahun	Pencapaian	Target	%	Keterangan
1	2021	Rp.3.368.753.600	Rp.4.647.723.200	71,65%	Belum Tercapai
2	2022	Rp.6.920.613.140	RP.7.462.625.415	91,97%	Belum Tercapai
3	2023	Rp.5.264.963.600	Rp.6.377.444.200	82,4%	Belum Tercapai

Sumber : Lot 9 Cafe & Restaurant Cabang Jakarta Selatan (2024)

Berdasarkan table 1.1 Pada tahun 2021, pencapaian hanya sebesar Rp.3.368.753.600 atau 71,65% dari target Rp.4.647.723.200, sehingga target belum tercapai. Tahun berikutnya, 2022, terjadi peningkatan dengan pencapaian Rp.6.920.613.140 atau 91,97% dari target Rp.7.462.625.415, namun target tetap belum terpenuhi sepenuhnya. Pada 2023, pencapaian menurun menjadi Rp.5.264.963.600 atau 82,4% dari target Rp.6.377.444.200, kembali belum mencapai target dan menunjukkan adanya penurunan kinerja dibanding tahun sebelumnya. Secara keseluruhan, selama tiga tahun berturut-turut, target yang ditetapkan belum pernah tercapai dan pencapaian terbaik terjadi pada tahun 2022.

Cara meningkatkan kinerja adalah dengan menciptakan lingkungan kerja fisik yang mendukung, karena karyawan akan lebih termotivasi dan merasa dihargai. Lingkungan yang nyaman, aman, dan penuh dukungan akan mendorong karyawan untuk lebih fokus, kreatif, dan produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Selain itu, komunikasi yang efektif dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis juga sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja fisik yang positif, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja yang lebih baik. Baik individu maupun tim secara keseluruhan

Dalam penelitian ini, dipilihnya variabel lingkungan kerja fisik karena komponen dapat mempengaruhi kesiapan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Tempat kerja yang aman dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif. Aktivitas-aktivitas dalam lingkungan kerja fisik, seperti komunikasi yang baik, fasilitas yang memadai, dan suasana yang positif, sangat berperan dalam mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan pekerjaan dengan semangat tinggi dan hasil terbaik. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari lebih lanjut tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan terkait lingkungan kerja fisik pada Lot 9 Cafe & Restaurant Cabang Jakarta Selatan dapat dilihat dari pra-survey karyawan. Berikut ini merupakan table data pra-survey dengan responden 26 karyawan.

Tabel 1.2 Pra Survey Lingkungan Kerja Fisik Lot 9 Cafe & Restoran Cabang Jakarta Selatan

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
			Ya	Tidak	
1	Udara	Sirkulasi di tempat kerja saya sudah cukup baik	20	6	26
2	Warna	Warna dinding pada ruangan kerja bersih tidak ada kotoran	21	5	26
3	Pencahayaan	Pencahayaan dalam ruang kerja saya memperancar proses pekerjaan	9	17	26
4	Suara	Lingkungan kerja karyawan tenang dan tidak terganggu oleh suara mesin	19	7	26

Sumber : Lot 9 Cafe & Restaurant Cabang Jakarta Selatan (2024)

Berdasarkan table 1.2 menunjukan terdapat beberapa indikasi bahwa lingkungan kerja fisik belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan dalam beberapa aspek. Pada pernyataan Pencahayaan mayoritas 17 responden menganggap pencahayaan ruang kerja kurang, 9 responden yang merasa pencahayaan cukup untuk mendukung pekerjaan mereka. Pencahayaan yang tidak memadai dapat menyebabkan kelelahan mata, gangguan penglihatan, dan penurunan konsentrasi saat bekerja. Karyawan yang berada di tempat kerja dengan pencahayaan yang buruk juga berisiko mengalami masalah kesehatan seperti sakit kepala atau ketegangan mata, yang dapat mengganggu produktivitas dan kesehatan mereka.

Sebagai Perusahaan yang bergerak pada bidang Kuliner sangatlah penting bagi karyawan Lot 9 Cafe & Restaurant Cabang Jakarta Selatan untuk memiliki ruang kerja yang aman, nyaman, dan lingkungan yang positif akan mendukung produktivitas, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta menciptakan atmosfer kerja yang menyenangkan. perusahaan perlu memastikan bahwa fasilitas, kebijakan, dan budaya kerja yang ada dapat mendukung kenyamanan serta keselamatan karyawan agar mereka dapat bekerja dengan maksimal dan merasa dihargai.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja pekerja adalah pelatihan kerja, yaitu proses untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga mereka dapat lebih baik melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Pelatihan kerja yang efektif dapat membantu karyawan memahami dengan lebih baik pekerjaan yang harus mereka lakukan, serta memberikan mereka alat dan teknik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan, mengurangi kesalahan, dan mendorong mereka untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi. Dengan adanya pelatihan yang berkelanjutan, karyawan akan merasa lebih kompeten dan siap menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja, yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Purnaya (2016:87) menyatakan "pelatihan adalah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan".

Permasalahan terkait Pelatihan kerja pada Lot 9 Cafe & Restoran Cabang Jakarta Selatan dapat dilihat dari data program pelatihan pada tiga tahun terakhir, dan data pra-survey. Berikut merupakan table data pada Lot 9 Cafe & Restaurant Cabang Jakarta Selatan.

Tabel 1.3 Data Pelatihan Karyawan Lot 9 Cafe & Restaurant Cabang Jakarta Selatan Periode Tahun 2021-2023

No	Materi Pelatihan	Jumlah Peserta Pelatihan		
		2022	2023	2024
1	Sequence of Service	2	1	
2	Tanggap Darurat	1	1	
3	HACCP	1		
4	Server			
5	Hygiene and sanitation	2		
Jumlah		6	2	0

Sumber : Lot 9 Cafe & Restoran Cabang Jakarta Selatan (2024)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa pelatihan yang di berikan masih belum di kuasai secara optimal oleh karyawan pada Lot 9 Cafe & Restaurant Cabang Jakarta Selatan. Seperti pada tahun 2022 pelatihan *Off the job* hanya mengirimkan total 6 peserta pelatihan, pada 2023 menurun menjadi 3 peserta pelatihan, dan pada 2024 tidak memberikan pelatihan. Ada banyak faktor yang menjadi sebab dalam menurunnya pemberian pelatihan dikarenakan kebutuhan akan tenaga kerja untuk mensupport divisi atau bagian lainnya, selain itu, keputusan pemberian pelatihan ada pada owner atau pemilik restaurant. Sedangkan untuk pelatihan *on the job* hanya di peruntukan bagi karyawan baru, baik itu karyawan kontrak ataupun *daily worker* yang di bimbing langsung oleh karyawan senior dan di awasi langsung oleh manager dan supervisor. Bimbingan dan pengawasan ini dilaksanakan selama 1 sd 2 minggu yang selanjutnya akan di evaluasi untuk menentukan layak tidaknya pengangkatan karyawan menjadi karyawan tetap, karyawan kontrak atau menjadi

karyawan *daily worker* yang dijadwalkan bekerja selama 2 sd 3 hari dalam seminggu dengan upah harian.

Perusahaan harus memastikan bahwa program pelatihan dijalankan dengan lebih konsisten dan menyeluruh agar karyawan dapat berkembang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Kinerja karyawan yang buruk akan terus menghambat pencapaian tujuan Perusahaan jika mereka tidak menerima pelatihan yang lebih baik.

Proses transfer pengetahuan antara atasan dan bawahan, *coaching* dan *mentoring*, pelatihan internal dan eksternal, dan pelatihan di luar perusahaan, semua memainkan peran penting dalam pelatihan. Karena tidak ada karyawan yang siap pakai, semua karyawan baik baru, maupun lama harus mengikuti pelatihan

Tabel 1.4 Pra Survey Pelatihan Kerja Lot 9 Cafe & Restoran Cabang Jakarta Selatan

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Materi Pelatihan	10	16	26
	Ketersediaan materi pelatihan dapat mudah dipahami			
2	Metode Pelatihan	19	7	26
	Metode Pelatihan dapat mudah dipahami			
3	Kualitas Pelatihan	9	17	26
	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik			
4	Peserta Pelatihan	22	4	26
	Karyawan mendapatkan pelatihan kerja sesuai tipe dan jenis pekerjaannya			
5	Evaluasi Pelatihan	21	5	26
	Adanya evaluasi yang di lakukan setiap akhir pelatihan			

Sumber : Pra-survey Lot 9 Caffe & Restoran Cabang Jakarta Selatan

Berdasarkan dari table 1.4 diketahui bahwa sebagian besar responden merasa materi pelatihan sulit dipahami, penggunaan pemilihan bahasa yang terlalu tinggi dan instruktur kurang dalam pembawaan mengajar seperti terkesan tegas/galak sehingga membuat peserta kurang nyaman, yang mempengaruhi kualitas pelatihan secara keseluruhan. Meskipun metode pelatihan dan evaluasi mendapat penilaian yang baik, tetapi beberapa peserta merasa kurang puas dengan cara pelatihan yang dilakukan dikarenakan metode atau penyampaiannya dirasakan sulit dipahami atau dimengerti. Pada indikator kualitas pelatihan, karyawan merasa kualitas instruktur masih belum menguasai dengan baik sehingga suasana pelatihan menjadi kurang nyaman, sedangkan untuk pelatihan karyawan baru dibimbing langsung oleh karyawan senior yang menjelaskan materi masih kurang menguasai atau kurang bisa di pahami oleh peserta pelatihan ataupun karyawan baru. Selain itu pada indikator peserta pelatihan pemberian pelatihan juga sudah sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang akan di lakukan oleh peserta pelatihan sehingga sangat bermanfaat bagi karyawan. Pada indikator evaluasi pelatihan, juga menunjukkan evaluasi juga sudah berjalan dengan baik, khususnya pada karyawan baru yang hasil evaluasi akan menentukan keberlangsungan pekerjaannya

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa, sebagian besar karyawan merasa pelatihan yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan mereka. Untuk meningkatkan efektivitas pelatihan, disarankan untuk memperbaiki materi dan pelatihan instruktur, serta memastikan metode pelatihan lebih bervariasi dan evaluasi lebih terstruktur.

METODE

Penelitian memerlukan metode penelitian untuk menentukan cara yang tepat sebagai langkah – langkah yang harus ditempuh untuk memecahkan suatu permasalahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk

mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan yang diperlukan dibutuhkan metode yang relevan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Sugiyono, 2016:1)

HASIL PENELITIAN

Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pelatihan Kerja(X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,329	3,761		6,468	,000
	Pelatihan (X ₁)	,436	,091	,563	4,816	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2025)

Tabel 4.20 di atas diketahui bahwa:

1. Persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bx$ adalah $Y = 24,329 + 0,436 (X_1)$ persamaan ini dapat disimpulkan, pelatihan kerja mampu memprediksi dan meramalkan perubahan positif pada variabel kinerja
2. Konstanta $a = 24,329$ dapat disimpulkan jika tidak ada perubahan pada variabel pelatihan maka nilai variabel kinerja adalah 24,329 satuan
3. Koefisien regresi $b = 0,436$ dapat disimpulkan jika variabel pelatihan terjadi peningkatan maka setiap peningkatan satu – satuan akan menambah nilai variabel kinerja sebesar 0,436 satuan

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,524	3,033		4,788	,000
	Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	,678	,074	,794	9,224	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2025)

Berdasarkan tabel 4,21 di atas diketahui bahwa:

1. Persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bx$ adalah $Y = 14,524 + 0,678 (X_2)$ persamaan ini dapat disimpulkan, variabel lingkungan kerja fisik mampu memprediksi dan meramalkan perubahan positif pada variabel kinerja
2. Konstanta $a = 24,329$ dapat disimpulkan jika tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik maka nilai variabel kinerja sebesar 24,329 satuan
3. Koefisien regresi $b = 0,436$ dapat disimpulkan jika variabel lingkungan kerja fisik terjadi peningkatan maka setiap peningkatan satu – satuan akan menambah nilai variabel kinerja sebesar 0,436 satuan

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Pelatihan Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,722	3,222		4,259	,000
	Pelatihan (X ₁)	,067	,088	,086	,764	,448
	Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	,631	,097	,738	6,519	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2025)

Tabel 4.22 di atas diketahui bahwa:

1. Persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ adalah $Y = 13,722 + 0,067 (X_1) + 0,631 (X_2)$ persamaan ini dapat disimpulkan dengan mudah, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik mampu memprediksi dan meramalkan perubahan positif pada variabel kinerja
2. Konstanta $a = 13,722$ dapat disimpulkan variabel tidak berubah Pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik maka nilai variabel kinerja sebesar 13,722 satuan
3. Koefisien regresi $b_1 = 0,067$ dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan kerja terjadi peningkatan maka setiap peningkatan satu – satuan akan menambah nilai variabel kinerja sebesar 0,067 satuan
4. Koefisien regresi $b_2 = 0,631$ dapat dikatakan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik terjadi peningkatan maka setiap peningkatan satu – satuan akan menambah nilai variabel kinerja sebesar 0,631 satuan

Tabel 4.8 Hasil Uji Korelasi Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)
Correlations

		Pelatihan (X1)	Kinerja (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	,563**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	52	52
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	,563**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	52

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

Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2025)

Tabel 4.24 di atas diketahui bahwa, nilai korelasi $R_{x_1.y}$ 0,653 berada pada interval 0,400 - 0,599 dengan tingkat hubungan sedang dan nilai sig 0,000. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa, pelatihan kerja secara signifikan memiliki tingkat hubungan sedang terhadap kinerja.

Tabel 4.9 Hasil Uji Korelasi Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations

		Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Kinerja (Y)
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Pearson Correlation	1	,794**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	52	52
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	,794**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	52

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

Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2025)

Tabel 4.25 di atas diketahui bahwa, nilai korelasi $R_{x_2.y}$ 0,794 berada pada interval 0,600 - 0,799 dengan tingkat hubungan kuat dan nilai sig 0,000. Hasil ini dapat dibuat kesimpulan bahwa, lingkungan kerja fisik secara signifikan memiliki tingkat hubungan kuat terhadap kinerja.

Tabel 4.10 Hasil Uji Korelasi Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,796 ^a	,634	,619	2,940	2,367

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

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2025)

Tabel 4.26 di atas diketahui bahwa, nilai korelasi $R_{x12.y}$ 0,796 berada pada interval 0,600 - 0,799 dengan tingkat hubungan kuat hasil ini dapat dibuat kesimpulan bahwa, pelatihan dan lingkungan kerja fisik memiliki tingkat hubungan kuat terhadap kinerja.

Tabel 4.11 Hasil Uji Determinasi Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary					
odel	M	R	Adjusted	Std. Error	
		R Square	R Square	of the Estimate	
1	a	,563	,317	,303	3,977

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X_1)

Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2025)

Tabel 4.27 di atas diketahui bahwa, nilai determinasi R Square 0,317 atau 31,7% ($0,317 \times 100\%$), nilai ini dapat dibuat kesimpulan bahwa, variabel pelatihan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 31,7% terhadap variabel kinerja dan sisanya 68,3% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary					
odel	M	R	Adjusted	Std. Error	
		R Square	R Square	of the Estimate	
1	a	,794	,630	,622	2,928

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2025)

Tabel 4.28 di atas diketahui bahwa, nilai determinasi R Square 0,630 atau 63% ($0,630 \times 100\%$), nilai ini dapat dibuat kesimpulan bahwa, variabel lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi pengaruh sebesar 63% terhadap variabel kinerja dan sisanya 37% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi Pelatihan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary ^b							
odel	M	R	Adjusted	Std. Error	Durbin-		
		R Square	R Square	of the Estimate	Watson		
1	a	,796	,634	,619	2,940	2,367	

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

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2025)

Tabel 4.29 di atas diketahui bahwa, nilai determinasi R Square 0,634 atau 63,4% ($0,634 \times 100\%$), nilai ini dapat dibuat kesimpulan bahwa, variabel pelatihan dan lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi pengaruh sebesar 63,4% terhadap variabel kinerja dan sisanya 36,6% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Parsial Variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja (Y) Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,329	3,761		6,468	,000
	Pelatihan (X_1)	,436	,091	,563	4,816	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2025)

Tabel 4.30 di atas diketahui bahwa, nilai t_{hitung} 4,816 > t_{tabel} 2,009 dan atau signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima sehingga dapat dibuat kesimpulan bahwa Ada pengaruh antara pelatihan kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,524	3,033		4,788	,000
	Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	,678	,074	,794	9,224	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2025)

Tabel 4.31 di atas diketahui bahwa, nilai t_{hitung} 9,224 > t_{tabel} 2,009 dan atau signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima sehingga dapat dibuat kesimpulan bahwa Ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis Simultan Variabel Pelatihan (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	734,243	2	367,121	42,476	,000 ^b
	Residual	423,507	49	8,643		
	Total	1157,750	51			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2025)

Tabel 4.32 di atas diketahui bahwa, nilai F_{tabel} 42,476 > F_{tabel} 3,187 dan atau signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} sehingga dapat dibuat kesimpulan bahwa Ada pengaruh antara pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara simultan terhadap kinerja (Y)

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan analisis hasil analisis statistik dapat dijelaskan bahwa, Persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bx$ adalah $Y = 24,329 + 0,436 (X_1)$ persamaan ini dapat disimpulkan, pelatihan mampu memprediksi dan meramalkan perubahan positif pada variabel kinerja. Konstanta $a = 24,329$ dapat dibuat kesimpulan jika tidak ada perubahan pada variabel pelatihan kerja maka nilai variabel kinerja sebesar 24,329 satuan. Koefisien regresi $b = 0,436$ dapat disimpulkan jika variabel pelatihan terjadi peningkatan maka setiap peningkatan satu – satuan akan menambah nilai variabel kinerja sebesar 0,436 satuan. Nilai korelasi $R_{x_1.y}$ 0,653 berada pada interval 0,400 - 0,599 dengan tingkat hubungan sedang dan nilai sig 0,000. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa, pelatihan secara signifikan memiliki tingkat hubungan sedang terhadap kinerja. Nilai determinasi R Square 0,317 atau 31,7% ($0,317 \times 100\%$), nilai ini dapat disimpulkan bahwa, variabel pelatihan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 31,7% terhadap variabel kinerja dan sisanya 68,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis parsial menunjukkan nilai t_{hitung} 4,816 > t_{tabel} 2,009 dan atau signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh antara pelatihan (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan analisis hasil analisis statistik dapat dijelaskan bahwa, Persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bx$ adalah $Y = 14,524 + 0,678 (X_2)$ persamaan ini dapat disimpulkan, variabel lingkungan kerja

fisik mampu memprediksi dan meramalkan perubahan positif pada variabel kinerja. Konstanta $a = 24,329$ dapat disimpulkan jika tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik maka nilai variabel kinerja sebesar 24,329 satuan. Koefisien regresi $b = 0,436$ dapat disimpulkan jika variabel lingkungan kerja fisik terjadi peningkatan maka setiap peningkatan satu – satuan akan menambah nilai variabel kinerja sebesar 0,436 satuan. Nilai korelasi $R_{x_2,y}$ 0,794 berada pada interval 0,600 - 0,799 dengan tingkat hubungan kuat dan nilai sig 0,000. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja fisik secara signifikan memiliki tingkat hubungan kuat terhadap kinerja. Nilai determinasi R Square 0,630 atau 63% ($0,630 \times 100\%$), nilai ini dapat disimpulkan bahwa, variabel lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi pengaruh sebesar 63% terhadap variabel kinerja dan sisanya 37% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} 9,224 > t_{tabel} 2,009$ dan atau signifikan 0,000 $< 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan analisis hasil analisis statistik dapat dijelaskan bahwa, Persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ adalah $Y = 13,722 + 0,067 (X_1) + 0,631 (X_2)$ persamaan ini dapat disimpulkan, pelatihan dan lingkungan kerja fisik mampu memprediksi dan meramalkan perubahan positif pada variabel kinerja. Konstanta $a = 13,722$ dapat dibuat kesimpulan jika tidak ada perubahan pada variabel pelatihan dan lingkungan kerja fisik maka nilai variabel kinerja sebesar 13,722 satuan. Koefisien regresi $b_1 = 0,067$ dapat dibuat kesimpulan jika ada peningkatan dalam variabel pelatihan, maka setiap peningkatan satuan akan meningkatkan nilai variabel kinerja sebesar 0,067 satuan. Koefisien regresi $b_2 = 0,631$ dapat disimpulkan jika variabel lingkungan kerja fisik terjadi peningkatan maka setiap peningkatan satu – satuan akan menambah nilai variabel kinerja sebesar 0,631 satuan. Nilai korelasi $R_{x_1,y}$ 0,796 berada pada interval 0,600 - 0,799 dengan tingkat hubungan kuat hasil ini dapat disimpulkan bahwa, pelatihan dan lingkungan kerja fisik memiliki tingkat hubungan kuat terhadap kinerja. Nilai determinasi R Square 0,634 atau 63,4% ($0,634 \times 100\%$), nilai ini dapat disimpulkan bahwa, variabel pelatihan dan lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi pengaruh sebesar 63,4% terhadap variabel kinerja dan sisanya 36,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis simultan menunjukkan nilai $F_{tabel} 42,476 > F_{tabel} 3,187$ dan atau signifikansi 0,000 $< 0,05$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} sehingga dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh antara pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara simultan terhadap kinerja (Y)

SIMPULAN

1. Ada pengaruh antara pelatihan kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) hasil ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 4,816 > t_{tabel} 2,009$ dan atau signifikan 0,000 $< 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} . Persamaan regresi linear sederhana $Y = 24,329 + 0,436 (X_1)$. Nilai korelasi $R_{x_1,y}$ 0,653 dengan tingkat hubungan sedang. Nilai determinasi menunjukkan pelatihan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 31,7% terhadap variabel kinerja dan sisanya 68,3% dipengaruhi faktor lain.
2. Ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), hasil ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 9,224 > t_{tabel} 2,009$ dan atau signifikan 0,000 $< 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} . Persamaan regresi linear sederhana $Y = 14,524 + 0,678 (X_2)$. Nilai korelasi $R_{x_2,y}$ 0,794 dengan tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi menunjukkan lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi pengaruh sebesar 63% terhadap variabel kinerja dan sisanya 37% dipengaruhi faktor lain.
3. Ada pengaruh antara pelatihan kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara simultan terhadap kinerja (Y), hasil ini dibuktikan dengan nilai $F_{tabel} 42,476 > F_{tabel} 3,187$ dan atau signifikansi 0,000 $< 0,05$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} . Persamaan regresi linear berganda $Y = 13,722 + 0,067 (X_1) + 0,631 (X_2)$. Nilai korelasi $R_{x_1,y}$ 0,796 dengan tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi menunjukkan pelatihan dan lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi pengaruh sebesar 63,4% terhadap variabel kinerja dan sisanya 36,6% dipengaruhi faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing

- Aksana, D.P., & Rovita, A. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Satria Setia Sejahtera Cabang GNTU Kebayoran Baru Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* 1(3), 616-624
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. GRAMEDIA.
- Berliana, V.V., Susijawati, Sulistyowati, L.H. (2020). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal manajemen*, 12(2)
- Cyril O'Donnell and Harold Koontz and. (2015). *"Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions"*, 2nd Ed., McGraw-Hill, New York
- 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
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Erni, dan Kurniawan. (2017). *Pengantar manajemen*, edisi 1, Kencana-Jakarta
- Esthi, Ranasari Bimanti, and Yustia Nadia Marwah. (2020). "Kinerja Karyawan : Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia." *Forum Ekonomi* 22 (1): 130-37
- Farozi, M., Sumantri, B.A., & Suhardi. (2022). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kspps tam kediri. *Simposium Manajemen dan Bisnis*, 1(2022)
- Febrian, D. W., Anggoro Seto, A., Donal Mon, M., & Senoaji, F. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Ed.), Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Badan Penerbit Diponegoro
- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. Widya Cipta - *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1), 91-98
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hermawati, H., Firdaus, A., Suryani, N.L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal ilmiah, Manajemen Sumber Daya manusia*. 4(3)
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Lia Malyani, Ed.) (Cetakan 1). Bandung: YRAMA WIDYA.
- Pratama, A., Herni, Y., & Karlina, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan pada PT. Zulu alpha papa jakarta selatan. *Scientific journal of reflection: Economic, accounting, management and business*. 6(4)
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal books.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Purnaya, I. G. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Randi. (2018). *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga.
- Sari, E.T., Fajri, C., Sunarsi, D., & Astuti, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Samwon Copper Tube Tangerang. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1(2):48-65
- Sarinah, dan Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Jurakunman (*Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*), 13(1).

- Setiani, Y., & Febrian, W.D. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT indomarco prismatama jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1): 279–292
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 16–26
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke III,. Yogyakarta, STIE YKPN
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singgih, S. (2017). *Menguasai statistik dengan SPSS 24*. Jakarta: PT. Elexmedia. Komputindo.
- Keneth Laudon & Jane Laudon (2015:16). [2].
- Siswandi (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2018). *Dasar Metodologi Penelitian*. Sleman: Literasi Media Publishing
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Supangat, A. (2018). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Supardi. (2017). *Statistik Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Supomo, R., dan Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Suwanto (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo Cabang Taman Palem Jakarta Barat. *Indonesian Journal of Economy Business, Entrepreneurship and Finance*, 4(1)
- Warella, S. Y., dkk. (2021). *Manajemen Rantai Pasok*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Waskito, L.L., Agustina, T.K., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT Mentari Indonesia Jakarta. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 06(02)
- Wicaksono, R.W., & Fachrian, Z. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Instansi X Pada Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1(1).
- Wijayanto, D. (2012). *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama. PT Gramedia
- Yulianto, B & Saadah, N. (2020_). *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Zainur, R.M. (2015). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press
- Zulkarnaen, W., & Sofyan, Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. Widya Cipta: *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(2), 183-192.