

Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Genteng PT. KS Bangunan Leuwihalang Tasikmalaya

Nurhalimatu Syaidah

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Mila Karmila

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Barin Barlian

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jl. PETA No. 177 Kahuripan Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya

Korespondensi: nurhalimatusyaidah2@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of training and work environment on employee performance in the roof tile production department at PT. KS Bangunan Leuwihalang Tasikmalaya. The research method used is a survey with primary data collection through questionnaires filled out by respondents who are employees in the roof tile production department. The collected data was analyzed using multiple regression analysis techniques. The results of the study show that training has a positive and significant influence on employee performance in the roof tile production department. This indicates that the training provided to employees can enhance their skills in carrying out their tasks and responsibilities. Additionally, the work environment also has a positive and significant influence on employee performance. A conducive work environment, including factors such as coworker support, good communication, and adequate facilities, can provide motivation and improve employee performance. This study provides recommendations to the management of PT. KS Bangunan Leuwihalang Tasikmalaya to enhance the effectiveness of training provided to employees in the roof tile production department. Additionally, attention should be given to efforts to improve and maintain a conducive work environment, enabling employees to work well and contribute optimally to the company's performance.*

Keywords: *Training, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi genteng di PT. KS Bangunan Leuwihalang Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner yang diisi oleh responden yang terdiri dari karyawan bagian produksi genteng. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi genteng. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk faktor-faktor seperti dukungan rekan kerja, komunikasi yang baik, dan fasilitas yang memadai, dapat memberikan motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada manajemen PT. KS Bangunan Leuwihalang Tasikmalaya untuk meningkatkan efektivitas pelatihan yang diberikan kepada karyawan bagian produksi genteng. Selain itu, perlu juga perhatian terhadap upaya memperbaiki dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi yang optimal terhadap kinerja perusahaan.

Kata kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi saat ini, banyak organisasi atau perusahaan yang dituntut untuk memaksimalkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik, karena seiring berjalannya waktu perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan lagi perusahaannya terutama pada bagian SDM (sumber

daya manusia) untuk menghadapi persaingan tersebut. SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja karyawan baik dari kualitas kerja, ketepatan dalam menjalankan tugas serta kemampuan dalam mengelola sumber daya yang ada di perusahaan tersebut. Sumber daya atau sumber daya usaha yang dimiliki perusahaan meliputi manusia, uang, fisik, teknologi, metode dan pasar. Sumber daya manusia sendiri merupakan sumber daya yang paling utama dalam perusahaan.

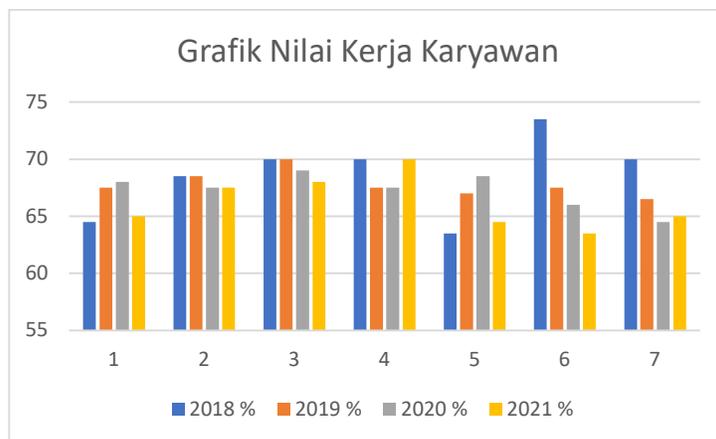
Hal terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia ialah dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Tercapainya tujuan tidak hanya bergantung pada perusahaan tetapi juga bergantung pada usaha karyawan dalam mengembangkan kemampuan, keterampilan dan keahliannya dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan perubahan dengan memberikan pelatihan dan mengkondisikan lingkungan kerja sehingga karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan adanya perubahan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal bagi perusahaan.

Penelitian ini mengambil subjek pada perusahaan PT. Ks Bangunan Leuwihalang Tasikmalaya yang bergerak dibidang produksi genteng dan kayu. Perusahaan ini berada di Jl. Leuwianyar 101, Sukamanah Kec. Cipedes Kota Tasikmalaya, 46131. Dalam kegiatan produksinya, kinerja karyawan lah yang menjadi masalah utama dalam perusahaan. Dalam penilaian kinerja selama satu tahun terakhir ini banyak aspek penilaian kinerja yang mengalami penurunan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan sehingga faktor tersebut diduga menjadi hambatan terhadap berlangsungnya kegiatan di perusahaan. Data tersebut bisa dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 1.
Data Kinerja Karyawan PT. Ks Bangunan Tasikmalaya Pada Tahun 2018-2021

Aspek penilaian kinerja	2018	2019	2020	2021
	%	%	%	%
Kerjasama	64,5	67,5	68	65
Kehadiran	68,5	68,5	67,5	67,5
Ketaatan	70	70	69	68,6
Kejujuran	70	67,5	67,5	70
Kualitas kerja	63,5	67	68,5	64,5
Kepemimpinan	73,5	67,5	66	63,5
Disiplin	70	66,5	64,5	65

Sumber: Data Kinerja Karyawan PT. Ks Bangunan Leuwihalang



Gambar 1.
Grafik Nilai Kerja Karyawan

Berdasarkan Data diatas, dapat dilihat Aspek penilaian kinerja karyawan PT. Ks Bangunan kurang baik pada aspek penilaian kinerja kerjasama dengan hasil 2020 mencapai 68% untuk tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 65%, aspek penilaian kualitas kerja pada tahun 2020 mencapai 68,5% lalu mengalami penurunan menjadi 64,5%, dan aspek penilaian kepemimpinan pada tahun 2020 mencapai 66% untuk tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 63,5% . hal ini dikarenakan perusahaan mengalami fluktuasi pada kinerja karyawan bagian produksi genteng. Menurut Ibu Ani selaku manager di PT. Ks Bangunan menyebut bahwa selama satu tahun terakhir ini terdapat penurunan kinerja karena ada beberapa karyawan yang dinilai kurang semangat dalam bekerja, sehingga karyawan tidak loyalitas terhadap perusahaan, selain itu lingkungan kerja non fisik sering kali terjadi antar sesama karyawan karena perbedaan pendapat menyebabkan munculnya rasa kurang nyaman sehingga kinerja yang dihasilkan kurang optimal, interaksi beberapa karyawan dengan pemimpin kurang intens sehingga sulit untuk berkomunikasi,

Berdasarkan penjelasan Ibu Ani selaku manager di PT Ks Bangunan juga menyebutkan terjadinya fluktuasi pada kinerja karyawan bagian produksi dikarenakan tidak adanya pelatihan khusus yang diadakan di perusahaan ini sehingga kurangnya rasa percaya diri pada karyawan dalam bekerja, dan upaya peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan memang sangat penting untuk dilakukan. Meski begitu pihak PT. Ks Bangunan Tasikmalaya selalu mengupayakan untuk menyelesaikan konflik yang terjadi dengan cara memberikan solusi terbaik bagi setiap permasalahan. Menurut Hasibuan (2019 :10) mengatakan, “Manajemen sumber daya manusia ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Pelatihan merupakan suatu proses peningkatan yang bersifat sistematis, dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan para karyawan dengan meningkatkan pengetahuan, pemahaman, keterampilan, serta motivasi diri. Pelatihan proses pembelajaran karyawan yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang sesuai standar perusahaan (Widodo, 2018:6). Berdasarkan penelitian terdahulu Vivi Vitriani Berliana, Noveria Susijawati, Lisa Harry Sulistyowati. 2020 Pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aksana Aji Rasa Fried Chicken (AFC) Counter cabang Cirebon.

Menurut Sedarmayanti (2018:26) “lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di suatu tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung”. Berdasarkan penelitian terdahulu (Cindy Oktaviany Angelia, Jholant Bring Luck Amelia Br Sinaga, Siwaji Krishna Naidu, Ricky Michael Ginting, Tryatno Budianto Ketaren. Tahun 2022) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Fahmi (2017:188) menjelaskan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

KAJIAN TEORI

Pelatihan

Menurut Suwanto (2018:118) Mengemukakan “pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari Knowledge, skill, attitude, dan behavior terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu bisa mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan. Menurut Sari (2018:101) “Pelatihan adalah suatu usaha untuk menyediakan, meningkatkan, memperoleh, dan mempertahankan keterampilan kerja, baik dari hasil barang yang dikeluarkan, sikap, serta etika pada jenjang kemampuan serta skill tertentu sesuai dengan standar serta kualifikasi jabatan pekerjaan”.

Menurut Kasmir (2019:126) “Pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali pegawai atau karyawan dengan menambah keahlian, keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan perilakunya”. Menurut Andrew E. Sikula dalam buku (Mangkunegara, 2017:44) “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah memberikan pengajaran kepada karyawan baru ataupun karyawan lama baik itu keterampilan, pengetahuan atau sikap untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017 :44) Indikator pelatihan dapat dibagi menjadi empat komponen yaitu:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus jelas dan dapat diukur apa yang telah direncanakan, tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta pelatihan dengan menetapkan sasaran untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari pelatihan tersebut.

2. Para pelatih (trainers)

Para pelatih (trainers) adalah orang yang memberikan pemahaman kepada peserta pelatihan dan harus memiliki kualifikasi yang memadai.

3. Kerjasama

Para pelatih dan peserta diharapkan mampu bekerjasama ketika proses pelatihan berlangsung guna mencapai tujuan dari perusahaan serta mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan.

4. Materi

Materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan dan diharapkan dapat menambah kemampuan para karyawannya dengan adanya kesesuaian materi pelatihan dan tujuan pelatihan tersebut.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 135) “lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi misi yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut Afandi (2018:65) “lingkungan kerja didefinisikan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggungjawabnya”. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:132) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang menjalankan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan meliputi fisik, sosial yang dapat mempengaruhi diri sendiri atau keadaan antar sesama rekan kerja. Dimana lingkungan tersebut biasa digunakan karyawan untuk melakukan aktifitas setiap harinya.

Menurut (Sedarmayanti, 2017:45) Indikator-indikator dalam lingkungan kerja non fisik terdiri dari dua indikator:

1. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan sesama rekan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan individu biasanya datang dari rekan kerja atau atasan. Untuk hubungan kelompok biasanya karyawan akan berhubungan dengan banyak orang.

2. Hubungan dengan pemimpin

Hubungan pemimpin dengan karyawan yang baik di tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun Indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017:45) diantaranya adalah:

1. Pencahayaan

Pencahayaan yang baik dapat dapat memberikan kepuasan dalam bekerja tentunya untuk meningkatkan produktivitas, adapun penerangan yang kurang baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja yang akan menyebabkan penurunan produktivitas. Dengan penerangan yang baik dapat memudahkan dan membangkitkan semangat para karyawan dalam beraktivitas.

2. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yakni metabolisme. Udara disekitar dapat dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3. Tata letak ruang

Penataan ruang kerja yang baik adalah yang tidak menyebabkan terjadinya kecelakaan atau melukai seseorang, misalnya menyimpan barang-barang sesuai dengan tempatnya tanpa mengganggu aktivitas karyawan di ruangan tersebut, dan tidak menghalangi jalan untuk beralu-lalang para karyawan.

4. Dekorasi

Dekorasi memiliki hubungan dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, perlengkapan, tata warna dan yang lainnya.

5. Bising

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising alangkah lebih baik dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat...

6. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menuntaskan pekerjaan yang ada diperusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak semua baru merupakan salah satu proses penunjang kelancaran dalam bekerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara illegal, tidak bertentangan dengan moral dan tidak melanggar hukum. Menurut Kasmir (2019:184) “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu”. Menurut Litjan Poltak Sinambela (2028:480) “Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melakukan suatu keahlian, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja akan diketahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggungjawabnya”.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang karyawan atau pegawai di sebuah perusahaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai hasil dari pekerjaan tersebut.

Menurut R Irwan & Handayani (2018:2) ada lima indikator kinerja karyawan, antara lain:

1. Kualitas kerja

Keadaan yang dapat berubah dari seseorang atau karyawan terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas kerja ini dinilai dari keterampilan ketelitian, ketepatan serta kebersihan dari kerja seseorang.

2. Jumlah pekerjaan

Seberapa lama seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan merupakan suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut mempunyai kuantitas yang tinggi atau tidak.

3. Kemampuan Kerjasama

Kerjasama perlu dilakukan antar karyawan dan anggota tim, dengan dilakukannya kerjasama maka dapat mempercepat proses penyelesaian pekerjaan.

4. Kehadiran

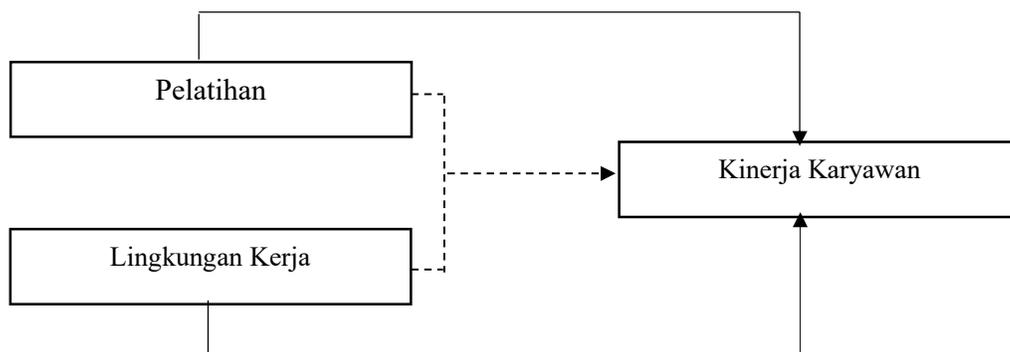
Kehadiran seorang karyawan merupakan sebagian bentuk dari sikap yang dijadikan penilaian setiap masing-masing karyawan.

5. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya berbeda-beda, jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu maka karyawan tersebut memiliki kualitas yang tinggi dan disiplin dalam menjalankan pekerjaannya, namun jika seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu maka karyawan tersebut kurang disiplin.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dapat digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 2.
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- ▶ : Simultan
- ▶ : Parsial

Hipotesis

Berdasarkan penjelasan di atas maka Hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Pada penelitian ini Objek penelitiannya adalah Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Adapun lingkup penelitiannya adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi genteng PT. Ks Bangunan Leuwihalang Tasikmalaya.

Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.

Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi genteng PT. Ks Bangunan Leuwihalang Tasikmalaya yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini mengambil sampel jenuh yaitu semua populasi akan dijadikan sampel. Maka jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 50 orang sebagai responden.

Teknik Pengujian Data dan Analisis Data

Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

Uji Validitas

Item pernyataan untuk variabel pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dapat dinyatakan valid ketika nilai r hitung (koefisien korelasi yang dihitung dari data penelitian) lebih besar dari nilai r tabel yang ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi yang dipilih. Jika r hitung melebihi r tabel, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan variabel lain yang sedang diuji. Dalam hal ini, jika r hitung $>$ r tabel, maka

dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang valid dengan variabel yang sedang diteliti.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas angka yang didapat dari hasil perhitungan SPSS versi 25 menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach's* > 0,6. Yakni sebesar 0,706 Sehingga uji reliabilitas pada variabel Pelatihan terpenuhi.

Hasil uji reliabilitas angka yang didapat dari hasil perhitungan SPSS versi 25 menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach's* > 0,6. Yakni sebesar 0,724 Sehingga uji reliabilitas pada variabel Lingkungan Kerja terpenuhi

Hasil uji reliabilitas angka yang didapat dari hasil perhitungan SPSS versi 25 menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach's* > 0,6. Yakni sebesar 0,689 Sehingga uji reliabilitas pada variabel Kinerja Karyawan terpenuhi.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan menggunakan software SPSS Versi 25.

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000000
	Std. Deviation	1,77467921
Most Extreme Differences	Absolute	0,101
	Positive	0,078
	Negative	-0,101
Test Statistic		0,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Uji normalitas menggunakan SPSS 25 dengan alat uji Kolmogorov-Smirnov menunjukan nilai (sig) 0,200 di atas 0,005. Artinya berdasarkan dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi uji normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

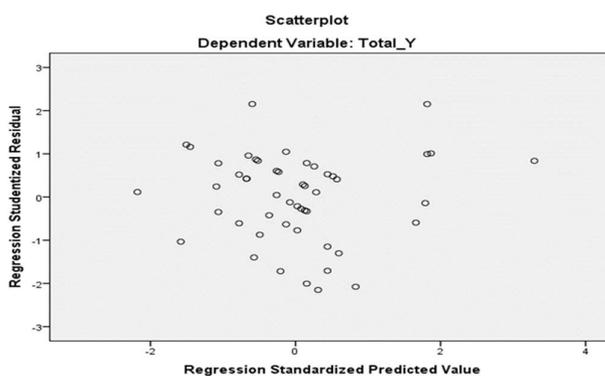
Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1 (Constant)	13,344	4,857		2,748	0,008					
Total_X1	0,463	0,136	0,428	3,414	0,001	0,605	0,446	0,368	0,738	1,355
Total_X2	0,210	0,076	0,347	2,766	0,008	0,566	0,374	0,298	0,738	1,355

a. Dependent Variable: Total_Y

Hasil pengolahan SPSS Versi 25 dapat dilihat pada gambar diatas menunjukkan bahwa Pelatihan $0,738 > 0,10$ dan Lingkungan Kerja $0,738 > 0,10$ selain itu pada kolom VIF Pelatihan $1,355 < 10$, dan Lingkungan Kerja $1,355 < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Lingkungan Kerja tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari output yang didapat dari hasil pengolahan SPSS Versi 25 dapat dilihat pada gambar diatas menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Model Summary ^b		Change Statistics			Durbin - Watson	
				Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df 1	df 2		Sig. F Change
1	.675 ^a	0,455	0,432	1,812	0,455	19,628	2	47	0,000	2,024

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Dari Output yang didapat dari hasil pengolahan SPSS Versi 25 dapat dilihat pada gambar diatas menunjukkan bahwa pada kolom Durbin Watson (d) didapat nilai sebesar 2,024 dari batas (dU) yakni 1,628 dan kurang dari (4-dU) $4-1,628 = 2,372$ berarti tidak ada autokorelasi, maka Uji Autokorelasi terpenuhi

Analisis Data

a. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. KS Bangunan Leuwihalang Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisis statistika dengan program SPSS 25 dari tabel output spss diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 13.344 + 0,463 X1 + 0,210 X2 + e$

Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa:

1. Nilai konstanta menunjukkan sebesar 13.344 apabila nilai Pelatihan dan Pelatihan 0 maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 13.344.
2. Variabel Pelatihan memiliki regresi sebesar 0,463 dan betanda positif yang artinya memiliki hubungan yang searah. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan pelatihan satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,463
3. Variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,210 dan betanda positif yang artinya memiliki hubungan searah. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,210.

Tabel 5.
Hasil Koefisien Korelasi

Model Summary ^b								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics F Change	df1	df2
1	.675 ^a	0,455	0,432	1,812	0,455	19,628	2	47

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1
b. Dependent Variable: Total_Y

Nilai koefisien dari variabel X1 Pelatihan dan variabel X2 Lingkungan Kerja terdapat pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel Y Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 0,675. Artinya variabel X1 pelatihan dan variabel X2 Lingkungan Kerja terdapat hubungan yang kuat terhadap variabel Y kinerja karyawan.

Untuk lebih jelas bisa dilihat dari hasil output spss 25 pada tabel model summary. Dari tabel model summary diperoleh angka R-Square sebesar 0,455. R-Square dapat disebut juga koefisien determinasi yang berkisar antara 0 sampai 1, dengan catatan semakin besar angka R-Square, maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari perhitungan didapat R-square 0,455 atau 45% yang dalam hal ini berarti Pelatihan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan standar error of estimate (standar penyimpangan) sebesar 1,812 sedangkan sisanya sebesar $100\% - 45\% = 55\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual.

Untuk mengetahui tingkat signifikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dilakukan uji F. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 25 pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6.
Hasil Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128,895	2	64,448	19,628	.000 ^b
	Residual	154,325	47	3,284		
	Total	283,220	49			

a. Dependent Variable: Total_Y
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Pada tabel di atas diketahui nilai sig pada tabel ANOVA sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan ternyata F Hitung lebih kecil dari F tabel maka hipotesis nol (H_0) diterima dan Hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

b. Pengaruh Pelatihan secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi pada tabel coefficients diperoleh nilai koefisien korelasi antara Pelatihan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,463 yang menunjukkan terdapat hubungan yang rendah antara Pelatihan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Nilai Koefisien korelasi tersebut mengandung arti bahwa peningkatan Pelatihan (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan(Y). Maka besar pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y) secara parsial adalah sebesar 21,4% [$Kd = (0,463)^2 \times 100\%$].

Tabel 7.
Hasil Uji Parsial Pelatihan

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	13,344	4,857		2,748	0,008			
Total X1	0,463	0,136	0,428	3,414	0,001	0,605	0,446	0,368
Total X2	0,210	0,076	0,347	2,766	0,008	0,566	0,374	0,298

a. Dependent Variable: Total Y

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan berdasarkan tabel coefficient. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa sig ($0,001 < \alpha 0,05$) maka Ditolak H_0 (Diterima H_a). Dengan demikian dapat diartikan bahwa Pelatihan(X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Artinya Pelatihan mempengaruhi Kinerja Karyawan. sehingga Pelatihan secara nyata mampu meningkatkan Kinerja Karyawan

c. Pengaruh Lingkungan Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi pada tabel coefficients diperoleh nilai koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,374 yang menunjukkan terdapat hubungan yang rendah antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Nilai Koefisien korelasi tersebut mengandung arti bahwa peningkatan Lingkungan Kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan(Y). Maka besar pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) secara parsial adalah sebesar 13,9 % [$Kd = (0,374)^2 \times 100\%$].

Tabel 8.
Hasil Uji Parsial Lingkungan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	13,344	4,857		2,748	0,008			
Total X1	0,463	0,136	0,428	3,414	0,001	0,605	0,446	0,368
Total X2	0,210	0,076	0,347	2,766	0,008	0,566	0,374	0,298

a. Dependent Variable: Total Y

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan berdasarkan tabel coefficient. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $\text{sig} (0,008) < \alpha (0,05)$ Ditolak H_0 (Diterima H_a). Dengan demikian dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Artinya Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sehingga Pelatihan secara nyata mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada bagian produksi genteng PT. KS Bangunan Leuwihalang Tasikmalaya, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi genteng PT. Ks Bangunan Leuwihalang Tasikmalaya.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi genteng PT. Ks Bangunan Leuwihalang Tasikmalaya.
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi genteng PT. Ks Bangunan Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang bisa diberikan adalah sebagai berikut:

1. Menyarankan Untuk Dalam rangka meningkatkan tanggung jawab bersama, perlu juga adanya komunikasi terbuka antara instruktur dan peserta, serta kesadaran yang ditingkatkan tentang pentingnya partisipasi aktif dalam proses pelatihan. Dengan demikian, dapat

diharapkan bahwa pelatihan akan menjadi lebih efektif dan menghasilkan hasil yang lebih baik bagi karyawan

2. Menyarankan menyarankan bahwa karyawan merasakan adanya pengaruh suhu di tempat kerja terhadap suhu tubuh mereka. Perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan terhadap pengaturan suhu di lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja secara optimal.
3. Menyarankan adanya kebutuhan untuk meningkatkan tingkat kehadiran dan kehadiran yang konsisten dari karyawan.
4. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mencari dan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi pelatihan seperti, kompensasi, kepemimpinan dan faktor lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini sehingga dapat bermanfaat bagi usaha sejenis maupun lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, 2018.** *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta
- Enny, Mahmudah. 2019.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya:UBHARA Manajemen Pers.
- Fahmi, Irham. 2017.** *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung : Alfabeta
- Ghozali, I. 2018.** *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Edisi 9 Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H, M. 2019.** *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kasmir, 2019,** *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT.Rajawali Pers
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-11. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Rozarie. 2017.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV Rozarie
- Sari, Pratiwi Eka. 2018.** *Pengaruh Pelatihan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Cabang Medan 7(1)*, 100-109.
- Sedarmayanti, 2017.** *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama. Bandung
- Sedarmayanti, 2018.** *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono, 2019.** *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2017.** *Manajemen Sumber daya Manusia* Jakarta: Kencana

Suwanto. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta

Vivi Vitriani Berliana, Noveria Susijawati, Lisa Harry Sulistyowati. 2020. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* Jurnal Manajemen Vol, 12 (2) 280-287 Jurnal Manajemen pISSN : 0285-6911 – eISSN: 2528-1518.

Widodo, Suparno Eko. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta Pustaka Pelajar

Widyaningrum, M. E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.