

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sumber Alam Unggul Jombang

Winda Ayu Fabella^{1*}, Agus Frianto²

¹Universitas Hayim Asy'ari Tebuireng

²Universitas Negeri Surabaya

Informasi Artikel

Received: 10 Agustus 2021

Revision: 27 Agustus 2021

Accepted: 30 Agustus 2021

Kata kunci:

Pelatihan Kerja; Lingkungan Kerja;
Kinerja Pegawai.

*Korespondensi

windafabella1@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien tergantung dari kinerja pegawainya. Upaya dalam meningkatkan kinerja dalam organisasi dapat dilakukan dengan diberikannya pelatihan kerja yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan kausal atau sebab akibat yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sumber Alam Unggul Jombang. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 orang. Teknik pengambilan sample adalah menggunakan teknik sample jenuh yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan Software Program SPSS Versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada PT. Sumber Alam Unggul Jombang, (2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada PT. Sumber Alam Unggul Jombang, (3) Pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumber Alam Unggul Jombang. Sesuai dari hasil penelitian, maka disarankan kepada pimpinan guna memperhatikan kembali kebutuhan-kebutuhan dalam pelatihan dan memperhatikan lagi lingkungan kerja yang ada di perusahaan baik secara fisik maupun non fisik guna meningkatkan kinerja pegawai.

How to Cite

Fabella, W. A., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sumber Alam Unggul Jombang. BIMA : Journal of Business and Innovation Management, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.33752/bima.v5i1.456>

PENDAHULUAN

Kemajuan zaman saat ini yang semakin ketat dengan persaingan di segala bidang salah satunya pada bidang bisnis, menuntut pelaku usaha untuk menghadapi persaingan tersebut. Menjaga eksistensi perusahaan sangat dibutuhkan keberanian dalam menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Agar dapat memenangkan persaingan tersebut perlu adanya dukungan dari sumber daya yang dimiliki perusahaan baik sumber daya manusia, sumber daya fisik, sumber daya keuangan dan sumber daya informasi (Hartanto, 2017).

Sumber daya manusia merupakan modal sekaligus aset terbesar bagi perusahaan. Kedudukan dan peran sumber daya manusia sangat menentukan arah keberhasilan bagi suatu perusahaan. Untuk mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan

memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapaian tujuan ([Prasetya dkk, 2020](#)).

Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien tergantung dari kinerja pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai tergantung dari bagaimana perusahaan tersebut mengelola dan menjaga pegawainya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan memperhatikan kebutuhan dari setiap anggotanya. Upaya dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti melalui pemberian kompensasi secara layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja yang efektif, serta meningkatkan komitmen keorganisasian dari pegawai itu sendiri ([Anisah, 2017](#)).

Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai juga dilakukan oleh PT. Sumber Alam Unggul Kabupaten Jombang sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan pemasaran pupuk organik mikro, pupuk hayati, pestisida organik, pestisida hayati dan probiotik serta memfokuskan bisnis dalam mendukung pertanian organik yang ramah lingkungan. Guna tercapainya tujuan, upaya yang telah dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan beberapa program pelatihan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawainya. Namun, pada realisasinya masih terdapat permasalahan dalam usaha peningkatan kinerja yang telah dilakukan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan kepada pihak pimpinan perusahaan dan beberapa pegawai di PT. Sumber Alam Unggul, peneliti menemukan informasi mengenai pelatihan kerja yang dilaksanakan di perusahaan. Bahwa PT. Sumber Alam Unggul menyelenggarakan beberapa program pelatihan kerja dengan metode *on the job training* seperti pelatihan yang diadakan pada awal periode penerimaan pegawai baru serta pendampingan selama masa training.

Dari informasi tersebut ditemukan permasalahan bahwa menurut pegawai pelatihan yang dilaksanakan tersebut dinilai kurang maksimal karena pelatihan yang didapat kurang bisa dijadikan antisipasi untuk menghadapi situasi atau keadaan baru yang terjadi. Pelatihan kerja yang diadakan perusahaan terkadang juga masih menemui kendala dan usaha yang dilakukan perusahaan belum tentu disenangi oleh para pegawainya. Tidak adanya tim instruktur khusus dari eksternal perusahaan yang menangani pelatihan kerja menjadikan pegawai yang lebih senior sebagai pelatih. Hal tersebut mengakibatkan materi dan metode pelatihan yang diberikan cenderung sama dan monoton. Instruktur pelatih kurang bisa membuat suasana lebih segar. Para pegawai merasa perlu adanya pelatihan kerja yang diadakan di luar perusahaan atau outbond. Tujuannya untuk menambah wawasan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki serta menciptakan suasana baru dalam pelatihan.

Dalam hal lingkungan kerja, peneliti menemukan permasalahan bahwa terdapat permasalahan yang terjadi dalam hubungan antar sesama pegawai, sarana dan fasilitas kerja yang tersedia. Hubungan sesama rekan kerja, masih terdapat hubungan yang kurang baik dan terjalin kurang harmonis. Keadaan tersebut ditunjukkan dengan minimnya tingkat sosialisasi antar satu pegawai dengan pegawai lainnya. Fasilitas atau sarana kerja yang tersedia dirasa juga kurang memadai. Pegawai merasa ruang gerak tempat pegawai bekerja kurang luas. Pernyataan tersebut dilihat dari lorong ruang produksi menuju kolam bahan baku dimanfaatkan untuk menaruh alat pengering bahan baku yang mempersempit akses jalan bagi pegawai.

Dari segi keamanan seperti APD bagi pekerja juga tidak tersedia. Dalam ruang kerja, pegawai juga sering merasa gerah karena tidak adanya alat pendingin seperti AC atau kipas angin. Fasilitas kerja di perusahaan kurang mendukung seperti tidak adanya tempat parkir yang aman dan nyaman bagi pegawai. Pada halaman parkir yang tersedia tidak terdapat Security untuk menjaga keamanan dan juga tidak ada atap untuk melindungi kendaraan dari panasnya sinar matahari pada siang hari. Guna mengatasi hal tersebut, pegawai harus memarkirkan kendaraannya di dalam lorong yang ada di antara ruang produksi dan ruang packing. Pegawai merasa tempat parkir yang tersedia panas dan minimnya

keamanan yang ada. Melihat pada latar belakang yang telah diuraikan peneliti memandang perlu diadakannya penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sumber Alam Unggul” dengan tujuan mendapatkan bukti empiris dan mengkaji pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menguji tiga hipotesis:

H1: Diduga pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3: Diduga pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik ([Sugiyono, 2016:7](#)). Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga terdapat variabel independen atau variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen variabel yang dipengaruhi ([Sugiyono, 2016:37](#)). Rancangan penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Sumber Alam Unggul dan mengetahui seberapa jauh pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Sumber Alam Unggul. Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Sumber Alam Unggul yang beralamat di Dsn. Bencal, Ds. Pandan Wangi, Kec. Diwek, Kab. Jombang (61471). Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 pegawai di PT. Sumber Alam Unggul. Penelitian ini menggunakan teknik atau metode sampel jenuh yang berarti menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Teknik penentuan sampel jenuh dilakukan apabila populasi kurang dari 30 orang atau peneliti ingin membuat generalisasi kesalahan yang sangat kecil ([Sugiyono, 2016:156](#)).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada PT. Sumber Alam Unggul diperoleh bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih dominan karena beban kerja di PT. Sumber Alam Unggul membutuhkan fisik dan mental yang prima agar dapat bekerja dengan maksimal. Karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden pada usia produktif yaitu pada usia 20-40 tahun, dikarenakan usia mempengaruhi kapasitas kinerja, sebab berhubungan dengan kemampuan fisik pegawai. Pegawai yang berada pada usia produktif cenderung lebih kuat dari segi fisik dibanding usia *non* produktif. Pada karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja didapat bahwa mayoritas pegawai bekerja kurang dari 5 tahun. Dikarenakan lama masa kerja tidak menentukan keahlian dari pegawai. Dari karakteristik pegawai berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui mayoritas pendidikan pegawai adalah pada tingkat pendidikan menengah. Hal itu dikarenakan pegawai yang bekerja di PT. Sumber Alam Unggul tidak hanya ditentukan dari kemampuan intelektual, melainkan juga dilihat dari skill yang dimiliki oleh pegawai. Dan pada karakteristik responden berdasarkan bagian atau divisi diperoleh hasil bahwa didominasi oleh pegawai pada bagian produksi. Dikarenakan dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan kapasitas SDM yang besar dan berkualitas pada bagian tersebut.

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan dari hasil uji validitas ditunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dapat dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut dianggap layak untuk disebarkan kepada responden karena item pertanyaannya mudah untuk di jawab dan di fahami.

Tabel 1 Uji Validitas Pelatihan Kerja

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,366	0,3160	Valid
X1.2	0,545	0,3160	Valid
X1.3	0,527	0,3160	Valid
X1.4	0,593	0,3160	Valid
X1.5	0,543	0,3160	Valid
X1.6	0,395	0,3160	Valid
X1.7	0,713	0,3160	Valid
X1.8	0,676	0,3160	Valid

Tabel 2 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,670	0,3160	Valid
X2.2	0,662	0,3160	Valid
X2.3	0,616	0,3160	Valid
X2.4	0,521	0,3160	Valid
X2.5	0,640	0,3160	Valid
X2.6	0,599	0,3160	Valid

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,644	0,3160	Valid
Y.2	0,648	0,3160	Valid
Y.3	0,518	0,3160	Valid
Y.4	0,644	0,3160	Valid
Y.5	0,529	0,3160	Valid
Y.6	0,404	0,3160	Valid
Y.7	0,657	0,3160	Valid
Y.8	0,457	0,3160	Valid
Y.9	0,337	0,3160	Valid
Y.10	0,381	0,3160	Valid

Hasil uji olah data reliabilitas dari variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai masing-masing memberikan nilai koefisien cronbach alpha yang lebih besar dari 0,6. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dikatakan reliabel.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach alpha	Keterangan
1.	Pelatihan kerja(X1)	0,660	Reliabel
2.	Lingkungan kerja(X2)	0,678	Reliabel
3.	Kinerja(Y)	0,703	Reliabel

Analisis Deskriptif

Tabel 5 Pelatihan kerja (X1)

No.	Indikator	Jawaban					Skor	Σ	Mean	Mean indikator
		5	4	3	2	1				
		SS	S	RR	TS	STS				
Pelatihan Kerja(X1)										
1	Materi yang dibutuhkan	12	22	5	0	0	163	39	4,18	4,05
		4	28	7	0	0	153	39	3,92	
2	Metode yang digunakan	4	28	7	0	0	153	39	3,92	3,99
		12	18	8	1	0	158	39	4,05	
3	Kemampuan instruktur pelatihan	11	23	5	0	0	162	39	4,15	4,17
		12	22	5	0	0	163	39	4,18	
4	Sarana dan fasilitas pembelajaran	10	21	7	0	1	155,2	39	3,98	4,03
		8	26	5	0	0	159	39	4,08	
Rata-rata variabel		4,06								
Kategori		Tinggi								

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2021

Berdasarkan hasil olah data jawaban responden diatas didapatkan bahwa rata-rata keseluruhan sebesar 4,06 artinya jawaban responden terkait pelatihan kerja dalam kategori tinggi. Nilai terendah terdapat pada nomor item ke 2 dan 3 yang memiliki nilai rata - rata sebesar 3,92. Dengan item pernyataan ke 2 yaitu saya meyakini bahwa materi pelatihan yang diberikan dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan baru dan item pernyataan 3 adalah saya mudah memahami materi pelatihan yang diberikan dengan teknik penyampaian yang mudah dan sederhana. Nilai tertinggi terdapat pada item ke 6 yaitu sebesar 4,18 dengan pernyataan instruktur pelatih yang profesional mempermudah saya dalam menerima dan memahami materi pelatihan yang diberikan.

Tabel 6 Lingkungan kerja (X2)

Indikator	Jawaban					skor	Σ	Mean	Mean indikator
	5	4	3	2	1				
	SS	S	RR	TS	STS				
Lingkungan Kerja (X2)									
Suasana kerja	14	15	8	2	0	158	39	4,05	4,65
	12	18	9	0	0	159	39	4,08	
Hubungan dengan rekan kerja	14	17	8	0	0	162	39	4,15	4,20
	14	21	4	0	0	166	39	4,26	
Tersedianya fasilitas kerja	13	17	7	2	0	158	39	4,05	3,96
	9	16	14	0	0	151	39	3,87	
Rata-rata variabel		4,08							
kategori		Tinggi							

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2021

Melalui hasil olah data jawaban responden diatas didapatkan bahwa rata-rata keseluruhan sebesar 4,08 yang berarti jawaban responden terkait lingkungan kerja dalam kategori tinggi. Nilai terendah terdapat pada nomor item ke 6 sebesar 3,87 dengan pernyataan saya membutuhkan peralatan kerja yang canggih dan modern dalam menyelesaikan tugas atau tanggungjawab yang diberikan.

Sedangkan nilai tertinggi terdapat pada item ke 4 yaitu sebesar 4,26 dengan pernyataan antar pegawai mampu berkoordinasi dan bekerja secara tim dengan baik.

Tabel 7 Kinerja pegawai (Y)

Indikator	Jawaban					Skor	Σ	Mean	Mean indikator
	5	4	3	2	1				
	SS	S	RR	TS	STS				
Kinerja (Y)									
Kualitas	12	18	7	2	0	157	39	4,03	3,97
	6	24	8	1	0	152	39	3,90	
Kuantitas	6	20	13	0	0	149	39	3,82	3,93
	12	18	7	2	0	157	39	4,03	
Tanggung jawab	11	21	7	0	0	160	39	4,10	4,03
	7	26	5	0	1	154,2	39	3,95	
Kerjasama	4	25	9	1	0	149	39	3,82	3,91
	10	19	10	0	0	156	39	4	
Inisiatif	7	22	10	0	0	153	39	3,92	3,89
	8	19	11	1	0	151	39	3,87	
Rata-rata variabel	3,94								
Kategori	Tinggi								

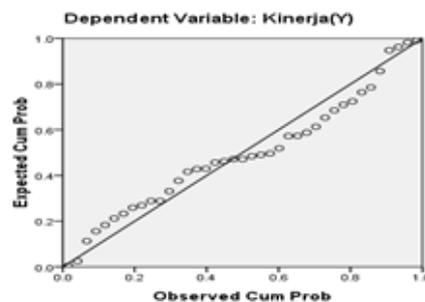
Sumber: data diolah oleh peneliti, 2021

Hasil olah data jawaban responden diatas didapatkan bahwa rata-rata keseluruhan sebesar 3.94 yang berarti jawaban responden terkait kinerja pegawai dalam kategori tinggi. Nilai terendah terdapat pada nomor item ke 3 dan 7 sebesar 3,82. Item pernyataan ke 3 yaitu saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan item pernyataan ke 7 adalah saya selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan penuh tanggungjawab meskipun tanpa adanya pengawasan. Sedangkan nilai tertinggi terdapat pada item ke 5 yaitu sebesar 4,10 dengan pernyataan dalam bekerja saya mampu berkoordinasi dengan baik

Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas dilakukan dengan uji probability plot dan hasilnya menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari gambar hasil olah data bahwa plot atau titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal dan berada disekitar arah garis.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

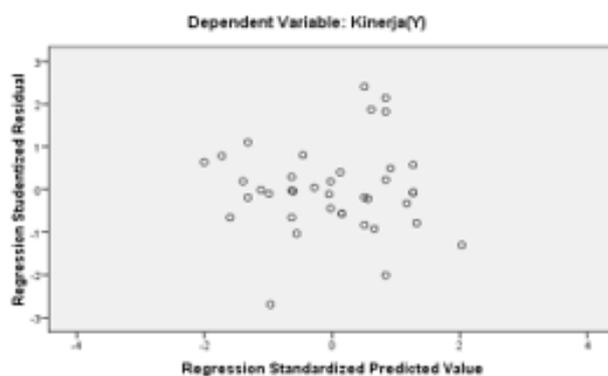
Hasil uji multikolinearitas dilihat berdasarkan besaran nilai koefisien korelasi. Hasil perhitungan dilihat dari VIF yang menunjukkan hasil bahwa semua variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10 maka, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 8 Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Colinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan Kerja (X1)	.922	1.084
2	Lingkungan Kerja (X2)	.922	1.084

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat dari pola scatter plot. Dari hasil olah data pola scatter plot ditunjukkan bahwa pola menyebar dengan rata dan tidak membentuk pola tertentu sehingga data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut adalah persamaan yang digunakan untuk mengetahui hasil regresi:

Angka konstanta a sebesar 13.332 yang memiliki arti besarnya Kinerja(Y) saat nilai variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sama dengan 0. Angka 0.387 adalah koefisien regresi untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) yang berarti jika setiap peningkatan Pelatihan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.387. Dan nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Angka 0.554 adalah koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), yang berarti jika setiap perbaikan Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.554. Dan nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja pegawai.

Uji t

Tabel 9 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.332	6.608		2.017	,051
Pelatihan Kerja	.387	.190	.290	2.038	,049
Lingkungan Kerja	.554	.188	.419	2.945	,006

Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan hasil SPSS diatas untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan uji t. Pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Variabel pelatihan kerja diperoleh t hitung = 2.038 dengan nilai signifikan $0,049 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja diperoleh t hitung = 2.945 dengan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_2 mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

Uji F

Tabel 10 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.756	2	90.378	8.771	.001a
	Residual	370.936	36	10.304		
	Total	551.692	38			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja(X2), Pelatihan_Kerja(X1)
b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan tabel anova diatas dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 8.771 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.001 > 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinas

Hasil uji koefisien determinasi yang dilihat dari nilai Adjusted R square yaitu sebesar 0,290 (29,0%) artinya variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 29,0% sedangkan sisanya 71,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pelatihan kerja diperoleh t hitung = 2.038 dengan nilai signifikan $0,049 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal itu didukung dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh [Ishak, dkk \(2016\)](#) yang menyatakan bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Asuransi Jiwasraya Manado.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh t hitung sebesar 2.945 dengan tingkat nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial H_2 mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal itu didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh [Pratama dan Wismar'ain \(2018\)](#) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. Indomaju Textindo.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil dari output SPSS nilai Fhitung sebesar 8.771 dengan tingkat nilai signifikan sebesar $0,001 > 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian dari [Fransisca, dkk \(2019\)](#) yang menyatakan bahwa secara simultan pelatihan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah.

PENUTUP

Hasil penelitian dan analisis data yang telah dipaparkan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumber Alam Unggul Jombang, peneliti dapat mengambil kesimpulan yaitu: (1) Pelatihan kerja pada PT. Sumber Alam Unggul Jombang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan-pelatihan yang diberikan di perusahaan dapat meningkatkan kinerja bagi para pegawai. Terutama dengan adanya instruktur pelatih dari eksternal yang khusus atau profesional. (2) Lingkungan kerja pada PT. Sumber Alam Unggul Jombang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti bahwa terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan memadahi mendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai. Terutama pada terjalinnya hubungan yang harmonis dan koordinasi yang baik antar pegawai. (3) Pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumber Alam Unggul Jombang. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dijelaskan, maka peneliti dapat memberikan saran bagi perusahaan agar memperhatikan kembali kebutuhan-kebutuhan dalam pelatihan seperti materi pelatihan yang sesuai, mengadakan pelatihan dengan instruktur dari eksternal dan sarana atau fasilitas dalam pelatihan guna mendukung dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan outbond atau pelatihan diluar perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan. Dan perusahaan juga lebih memperhatikan lagi lingkungan kerja yang ada di perusahaan baik secara fisik maupun non fisik. Seperti penataan kembali peralatan kerja, memberikan fasilitas seperti tempat parkir yang memadahi, pemberian APD saat bekerja supaya pegawai merasa aman dan nyaman saat bekerja. Serta lebih sering mengadakan evaluasi yang bisa dilakukan minimal 2 minggu sekali guna menciptakan hubungan yang harmonis dan membangun komunikasi yang baik antar pegawai. Meskipun kinerja pegawai di PT. Sumber Alam Unggul Jombang dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan lingkungan kerja hanya sebesar 29,00% yang berarti relatif rendah pengaruhnya, tetapi juga perlu peningkatan terhadap program pelatihan dan lingkungan kerja. Selain hal tersebut kinerja pegawai juga diduga dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor – faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisah. 2017. Pengaruh Efektivitas Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Keorganisasian Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Jasa Raharja Cabang Jambi. *Jurnal of Economics and Business* Vol. 1 No.1.
- Fransisca, Chareen dkk. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Umkm Provinsi Sulawesi Tengah. Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tadulako. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako* Vol. 5, No. 1.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23 (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hartanto, Kun Sri. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Kalimantan Selatan. JIEB (ISSN: 2442-4560) available online at: ejournal.stiepancasetia.ac.id.
- Ishak, Aditya P. dkk. 2016. Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Asuransi Jiwasraya Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado Jurnal EMBA Vol.4 No.2.
- Prasetya, Lucky dkk. 2020. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Melalui Kepuasan Kerja Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro. Pascasarjana Universitas Wijaya Putra Surabaya. Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online) Vol. 4 No. 3.
- Pratama, Yosef Ferry dan Dian Wismar'ain. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Muria Kudus. Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 1 No. 1.
- Priyatno, Dwi. 2018. SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum. Yogyakarta. ANDI (anggota IKAPI)
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Manajemen. Bandung. Alfabeta.