

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA SERTA KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TANGAN EMAS SEJAHTERA SIDOARJO

Vida Dwi Rofiana

Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Surabaya
E-mail: vidadwirofiana50@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo, (2) pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo, (3) pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo dan (4) pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja serta Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sapling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 48 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Kata Kunci : Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the effect of training on employee performance in the company PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo, (2) the influence of the work environment on employee performance at the company PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo, (3) the influence of Competence on Employee Performance in the company PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo and (4) the effect of Training, Work Environment and Competence on Employee Performance at PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo. This type of research uses survey research with a quantitative approach. The population in this study were employees at PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo. The sampling technique in this study using the saturated sampling technique is a sampling technique when all members of the population are used as samples so that a total sample of 48 people is obtained. The data collection technique uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple linear regression.

Keywords: Training, Work Environment, Competence, Employee Performance.

Latar Belakang

PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agen pemasaran properti. Kelangsungan perusahaan agen pemasaran properti di masa mendatang bergantung pada kemampuannya dalam memenuhi konsumen melalui pelayanan yang berkualitas. Peningkatan kualitas pelayanan sebuah perusahaan agen pemasaran properti sangat penting untuk diperhatikan, terutama dalam era persaingan yang ketat antar perusahaan agen pemasaran properti yang saat ini sudah semakin banyak. Untuk mencapai pelayanan yang berkualitas tinggi, hasil kinerja yang baik diperlukan dalam perusahaan. Melakukan kinerja yang baik ini adalah tanggung jawab semua pihak yang ada di dalam perusahaan tersebut, termasuk para karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik ini, dimana mereka berhubungan dan kontak langsung dengan para pembeli. Kinerja karyawan juga dapat menurun dikarenakan kurang adanya pelatihan, lingkungan kerja yang tidak mendukung dan kurangnya kompetensi.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor terpenting dan merupakan hubungan yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Secara khusus, pentingnya peran sumber daya manusia di perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, dalam meningkatkan produktivitas usaha suatu perusahaan, penting untuk mengembangkan sumber daya manusia untuk kinerja yang baik.

Pada suatu organisasi, lembaga ataupun perusahaan, perlu melakukan pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya

untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Pelatihan dan pengembangan adalah sebuah subsistem internal perusahaan yang berfokus pada peningkatan kinerja individu. Program pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang mengacu pada pengembangan sumber daya manusia. Karyawan yang semakin terampil, siap dan mampu menunaikan tanggung jawab dan kewajibannya baik sesuai dengan kemampuannya, melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab di bidang pekerjaannya.

Pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi suatu perusahaan, karena tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan jabatan suatu organisasi atau perusahaan hanya dengan melihat perkembangan pesat era pendidikan formal. Kualitas lulusan dari berbagai lembaga pendidikan yang berbeda pada jenjang yang sama juga sangat beragam sehingga ketika terjadi sering kali terdapat ruang yang dapat mengganggu pencapaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya akan mempunyai kinerja yang baik.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja seorang karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan

efisiensi kerja karyawan. Oleh karena itu, diupayakan agar lingkungan kerja yang baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan bersemangat untuk menyelesaikan tugasnya hingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan akan meningkat.

Selain program pelatihan dan lingkungan kerja, kompetensi juga memegang peranan penting dalam perusahaan. Kompetensi merupakan salah satu hal yang terpenting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Karyawan juga perlu dimotivasi dan memiliki sikap komitmen terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Untuk menunjang keberhasilan perusahaan di PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo perlu mengetahui seberapa kompeten karyawannya yang salah satunya dapat dilihat dari segi pendidikan karena wajib belajar 12 tahun. Dengan mengetahui kompetensi seorang karyawan, perusahaan dapat mengetahui apakah seorang karyawan dapat berperan penting dalam pencapaian perusahaan.

Kini di Indonesia khususnya di Sidoarjo mulai bermunculan perusahaan-perusahaan pesaing dalam pemasaran properti. PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang agen pemasaran properti yang didirikan oleh Bapak Michael Wiyono dan Bapak Kartiko Agni Krismadji. PT. Tangan Emas Sejahtera memiliki nama brand Xavier Marks Gold Suncity.

Berkaitan dengan kompetensi karyawan, PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo selalu mempekerjakan karyawan sesuai dengan tingkat kompetensi yang

dimiliki oleh karyawannya. Kompetensi yang tinggi adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan menjadi lebih baik lagi. Namun, pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki kompetensi yang tinggi, juga tidak sangat terampil. Meskipun memiliki kemampuan formal yang tinggi, beberapa staff dapat bekerja sesuai dengan kompetensinya.

Pelatihan

Menurut Bangun (2012) bahwa: "Pelatihan adalah suatu proses peningkatan kapasitas kerja seorang pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan".

Indikator Pelatihan

Menurut Gary Dessler (2015:284), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator, lebih tepatnya sebagai berikut:

1. Instruktur
Meningatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.
2. Peserta pelatihan
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.
3. Metode
Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

4. Materi
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
5. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah apa yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi diri mereka sendiri saat melakukan tugas seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan di tempat kerja dan peralatan kerja yang memadai. Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, tempat orang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai tim.

Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja Fisik

Siagian (2014:59) menyatakan, aspek lingkungan kerja fisik terdiri dari 4 indikator, yaitu:

1. Bangunan tempat bekerja
Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Peralatan memadai
Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena

akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

3. Fasilitas
Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusikan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
4. Tersedianya sarana angkutan
Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Siagian (2014:61) menyatakan, aspek lingkungan kerja non fisik memiliki 3 indikator, yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat
Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
2. Hubungan atasan dengan karyawan
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka

akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama antar karyawan
Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dalam beberapa indikator di atas, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta apabila hubungan antara karyawan dengan karyawan lain harmonis hubungan antar karyawan dan atasan terjalin dengan baik.

Kompetensi

Menurut Mitrani dalam Dr. Muhammad Busro (2018:25) "menyatakan bahwa kompetensi adalah bagian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang dan perilaku tersebut dapat diprediksi dalam situasi dan tugas kerja yang berbeda".

Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2016), adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan
Merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan.
2. Pengetahuan

Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu informasi dibidang masing-masing.

3. Konsep diri
Adalah sikap. Ilmu pengetahuan atau Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Karakteristik
Karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
5. Motif
Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang men yebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu. 17

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016:2) beliau berpendapat bahwa kinerja adalah nilai dari serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, terhadap pencapaian cara mengerjakan pekerjaan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016:86-88) indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau

organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dilakukannya seperti itu agar kinerja menapai tujuan, untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan tujuan sebenarnya. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat dan sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan.

5. Kompetensi

Merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang melakukan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang

diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan atau peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Hipotesis

Dalam penelitian ini dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H1 Pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo.

H2 Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo.

H3 Kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo.

H4 Pelatihan, Lingkungan Kerja serta Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017:80) berpendapat bahwa populasi adalah domain umum yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini melibatkan sejumlah karyawan di PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo. Dalam penelitian yang akan penulis lakukan, populasinya meliputi seluruh karyawan PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo yang berjumlah 48 orang.

Sampel

Sugiyono (2017:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan anggaran, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Menurut Sugiyono (2017:82) Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini biasanya dilakukan ketika populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin menggeneralisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Berdasarkan jumlah karyawan di PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo yang memiliki karyawan sebanyak 48 orang yang terdiri dari Administrasi 4 orang, Supervisor 3 orang, *Cleaning Service* 1 orang, *Massenger* 1 orang

dan Marketing 39. Jika populasinya kurang dari 100 orang maka seluruh populasi akan dijadikan sampel, namun apabila jumlah populasinya lebih dari 100 maka sampel minimal 10-25%. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2017:82) tentang teknik sampling jenuh di atas, populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka penulis menjadikan seluruh karyawan PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo yang berjumlah 48 orang dijadikan sampel.

Jenis Pengumpulan Data

Kuesioner yang digunakan dalam bentuk beberapa pernyataan tertulis untuk mengumpulkan informasi dari responden. Kuesioner disusun secara sistematis sebagai alat pengumpulan data, berupa pernyataan esai, dan disampaikan langsung kepada responden untuk memperoleh informasi yang terkait dengan hal mengenai tanggapan terhadap variabel yang diteliti. Daftar pernyataan dalam kuesioner ini sebaiknya berkaitan dengan penelitian dan masalah pengumpulan data yang berkaitan dengan pelatihan, lingkungan kerja, kompetensi, dan kinerja. Skor atau bobot penilaian ini menggunakan kuesioner dalam penelitian ini, yang menggunakan skala likert, suatu metode yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu terhadap kondisi sosial. Ketika variabel pengukuran digunakan sebagai acuan untuk penyusunan sistem pertanyaan atau pernyataan. Ada lima kategori skala likert yang digunakan untuk menjawab bagian pernyataan dalam penelitian ini:

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Kurang Setuju (KS) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Pada tabel 4.6 di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pada setiap pernyataan memiliki nilai signifikan ($\leq 0,05$), sehingga semua item dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dari tabel 4.7 di atas terlihat bahwa nilai koefisien reliabilitas alpha cronbach pada variabel pelatihan sebesar 0,940, variabel lingkungan kerja sebesar 0,976, variabel kompetensi sebesar 0,963, dan variabel kinerja sebesar 0,955. Diantara keempat variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas alpha cronbach lebih dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan sangat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

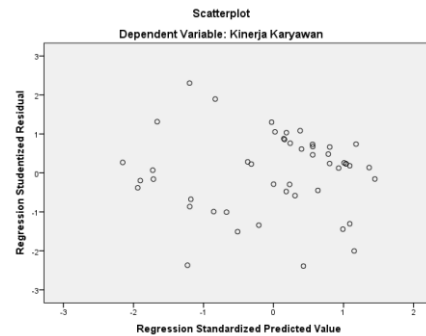
Uji Normalitas

Dari hasil pengujian diperoleh nilai *asympt.sig* sebesar 0,590 ($0,590 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Dapat dilihat pada tabel 4.9 di atas, bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai VIF untuk variabel pelatihan sebesar 1,373 (< 10), variabel lingkungan kerja sebesar 1,382 (< 10), dan variabel kompetensi sebesar 1,108 (< 10). Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.3 di atas, terlihat bahwa tidak ada pola tertentu, dan titik-titik data menyebar di bawah dan di atas angka 0 (nol), sehingga model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut:

Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut :

$$Y = 3,976 + 0,517X_1 + 0,238X_2 + 0,355X_3 + e$$

Uji Statistik Parsial (t)

1. Pengujian Hipotesis 1 Menggunakan uji-t

Pengujian hipotesis 1 yang berbunyi "Pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo". Analisis yang digunakan yaitu Uji-t untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Untuk mempermudah perhitungan, maka digunakan software SPSS.

Berdasarkan tabel 4.10, diperoleh nilai t-hitung variabel pelatihan adalah 2,656, dan nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian dapat dikatakan hipotesis diterima, artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengujian Hipotesis 2 Menggunakan uji-t

Pengujian hipotesis 2 yang berbunyi "Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo". Analisis yang digunakan yaitu Uji t untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Untuk mempermudah perhitungan digunakan software SPSS.

Berdasarkan tabel, diperoleh nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 2,138, dan nilai signifikan sebesar $0,038 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian dapat dikatakan hipotesis diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengujian Hipotesis 3 Menggunakan uji- t

Pengujian hipotesis 3 yang berbunyi "Kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo". Analisis yang digunakan yaitu Uji-t untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Untuk mempermudah perhitungan digunakan software SPSS.

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, diperoleh nilai t hitung untuk variabel kompetensi adalah 2,591, dan nilai signifikan sebesar $0,013 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian dapat dikatakan hipotesis diterima yang artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Pengujian Hipotesis 4 Menggunakan uji- f

Pengujian hipotesis 3 yang berbunyi "Pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo". Analisis yang digunakan adalah Uji-f untuk mengetahui

pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja. Untuk mempermudah perhitungan digunakan software SPSS sebagai berikut:

Berdasarkan tabel, diperoleh nilai f hitung untuk variabel pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi adalah 13,198, dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian dapat dikatakan hipotesis diterima yang artinya pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi software SPSS, mendapatkan hasil sebagai berikut ini:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Diperoleh nilai t hitung variabel pelatihan sebesar 2,656 dengan nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat dinyatakan hipotesis diterima. Dengan kata lain, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khotima (2016) dari hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada perusahaan tempat penelitian, pihak perusahaan telah memberi program pelatihan kepada seluruh karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai target perusahaan.

2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Diperoleh nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,138 dengan nilai signifikan sebesar $0,038 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian dapat dinyatakan hipotesis diterima. Dengan kata lain, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya dan Susanty (2017) dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi seluruh karyawan, member dampak positif terhadap bagaimana karyawan bekerja, jika karyawan merasa aman dan nyaman maka kinerja karyawan dapat lebih baik.

3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Diperoleh nilai t hitung untuk variabel kompetensi sebesar 2,591 dengan nilai signifikan sebesar $0,013 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian dapat dinyatakan hipotesis diterima. Dengan kata lain kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meri Revita (2015) dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

4. Pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Diperoleh nilai f hitung untuk variabel pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi sebesar 13,198

dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat dinyatakan hipotesis diterima. Dengan kata lain, pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Pelatihan, lingkungan kerja yang nyaman dan pengembangan karir sangat diperlukan dalam perusahaan ini karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Simpulan

1. Pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo.
3. Kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo.
4. Pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja PT. Tangan Emas Sejahtera Sidoarjo.

Saran

1. Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu pihak perusahaan perlu meningkatkan pemberian pelatihan kepada seluruh karyawan agar dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman sangat dibutuhkan oleh karyawan, oleh karena itu pihak perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan pihak perusahaan.

3. Pihak perusahaan perlu memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dikarenakan kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.
4. Pelatihan, lingkungan kerja yang nyaman dan pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh karena itu pihak perusahaan perlu meningkatkan adanya 3 poin penting ini agar perusahaan dapat lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Afandi, Pandi, 2016, *Concept And Indicator Human Resourcer Management For Management Researth*, Cv. Budi Utama. Yogyakarta
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Amaliya, Amaliya. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, PT. Anugrah Argon Medica. Diss. Uin Smh Banten, 2019.
- Azlansyah, Sultan. *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*, PT. Huki Cabang Medan. Diss. Universitas Medan Area, 2019.
- Azhari, M. Faisal. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*, Cv. Satria Jaya Bandung. Diss. Universitas Komputer Indonesia, 2020.
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Destiani, Deanti Dwi, And H. Azhar Affandi. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kab. Purwakarta*. Diss. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas, 2019.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dr. Emron Edison Dkk., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Dr. Muhammad Busro 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group (Devisi Kencana), Jl. Tandra Raya Rawamangun – Jakarta 13220.
- Fathoni, Adburrahman, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Ibm Spss*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23* (Edisi 8). Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani, T, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Bpfe Ugm Yogyakarta.
- Harahap, Rica Idayanti. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Hotel Grand Sakura Medan." (2018).
- Irvan, Setiawan Anjar Nur Irvan. *Analisis Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Bmt Al-Ishlah Salatiga*. Diss. lain Salatiga, 2018.
- Isbiantoro, Ahmad Dani. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*, PT. Karya Mitra Tehnik Di Sidoarjo. Diss. Universitas Bhayangkara Surabaya, 2019.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Goperindo Persada
- Witara, Ketut. 2017. *Mengenal Iso 9001:2015*. Surabaya: Stie Mahardhika Publisher.
- Kountur, Ronny. 2007. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Ppm.
- Lewa Dan Subowo. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*, PT. Pertamina (Persero) Daerah Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Jurnal Skripsi Edisi Khusus On Human Resources* Hal.129-140
- Larasati, N. H. *Pengaruh Pelatihan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan*, PT. Asco Prima Mobilindo Kantor Cabang Jember.
- Muhammad Fikri, R., And S. E. Ina Ratnamiasih. *Tinjauan Kesiapan Perusahaan Dalam Penerapan Manajemen Talenta Untuk Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, PT. Taspen Kantor Cabang Utama Bandung (Studi Kasus Pada PT. Taspen Kantor Cabang Utama Bandung). Diss. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas, 2020.
- Panggabean, Mutiara, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Pangarso, Astadi, And Vidi Ramadhyanti. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung." (2015).
- Rahmawati, Ika Dewi. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Peningkatan Kualitas Sekolah (Studi Empirik Madrasah Ibtidayah (Mi) Muhammadiyah Program Khusus Kartasura Tahun Pelajaran 2011/2012)*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2012.
- Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa Drs. Benjamin Molan). Edisi Bahasa Indonesia, Klaten : Intan Sejati.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, M.Pd., Apu. 2009, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sari, Devi Oktavia Puspita. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap*, di Koperasi Warga Semen Gresik (Kwsg). Diss. Universitas Muhammadiyah Gresik, 2018.
- Sari, Yanti Komala. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai." *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 6.2 (2014): 119-127.
- Solihin, Solihin, Lukman Hakim, Dan Ihyani Malik. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt Tpas Tamangapa Kota Makassar." *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik* 5.2 (2019): 175-191.
- Tilawati, Sri. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja Guru dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Deli Serdang*. Diss. 2021.
- Triastuti, Dinie Anisa. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Journal Of Management Review* 2.2 (2019): 203-2