



PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM DI BEKASI

Syuhud Akbar

Universitas Bina Sarana Informatika

Dudi Duta Akbar

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Raya Jatiwaringin No.18, RT.009/RW.005, Jaticempaka, Kec. Pd. Gede, Kota Bks,

Jawa Barat 17411

Korespondensi penulis : syuhudakbar2@gmail.com

Abstract *In the era of digitalization and globalization, human resource (HR) development has become a key factor in the success and sustainability of organizations. Saga Social Space, despite being newly established for two years, faces challenges in enhancing employee skills through systematic job training and creating a conducive work environment. This study aims to analyze the effect of job training and work environment on employee performance at Saga Social Space in Bekasi. The research employs a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. Data were collected through questionnaires distributed to 34 employees and processed using SPSS version 25 software. The analysis techniques include data quality tests, classical assumption tests, hypothesis tests, and coefficient of determination tests. The results show that job training has no significant effect on employee performance, while the work environment has a significant effect on employee performance. Simultaneously, job training and work environment have a positive effect on employee performance. The novelty of this research lies in the in-depth analysis of the simultaneous influence of job training and work environment on employee performance in the context of SMEs in Bekasi, which has not been extensively studied before.*

Keywords: Job Training, Work Environment, Employee Performance, Digital Era, SMEs

Abstrak Dalam era digital dan globalisasi, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam kesuksesan dan kelangsungan organisasi. Saga Social Space, meskipun baru berdiri dua tahun, menghadapi tantangan dalam meningkatkan keterampilan karyawan melalui pelatihan kerja yang sistematis dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Saga Social Space, Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis statistik regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada 34 karyawan dan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Analisis yang digunakan meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kebaruan dari penelitian ini adalah analisis mendalam mengenai pengaruh simultan pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks UMKM di Bekasi, yang belum banyak diteliti sebelumnya.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Era Digital, UMKM

PENDAHULUAN

Era digital dan globalisasi menuntut pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai kunci kesuksesan dan kelangsungan organisasi. Saga Social Space, meskipun baru berdiri dua tahun, menghadapi tantangan meningkatkan keterampilan karyawan melalui pelatihan kerja yang

sistematis. Namun, pelatihan yang diberikan belum efektif membina karyawan. Perusahaan juga menghadapi tantangan seperti perubahan teknologi dan pasar serta persaingan ketat yang menuntut karyawan memiliki keterampilan relevan dan *up-to-date*. Lingkungan kerja di Saga Social Space, meskipun harmonis, masih memiliki kendala seperti hubungan kerja dan penerangan yang kurang memadai, menghambat efisiensi kerja. Meski demikian, karyawan saling membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

SDM merupakan masalah krusial bagi perusahaan untuk bertahan di era digital dan globalisasi (Agus & Amalia, 2019). Pengembangan SDM menjadi faktor kunci dalam kesuksesan dan kelangsungan organisasi. Organisasi yang berhasil mengembangkan SDM akan memiliki karyawan dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan bisnis masa kini dan masa depan, serta siap menghadapi tantangan dalam industri. Dengan terus mengembangkan SDM, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, adaptif, dan berfokus pada pertumbuhan yang berkelanjutan (Tantangan, 2021). SDM juga menjadi faktor kunci yang harus diperhatikan organisasi untuk menjawab setiap tantangan (Siallagan, 2020). Persaingan ketat di pasar global membuat perusahaan harus mampu menarik, mempertahankan, dan mengembangkan karyawan berkualitas (Putra & Adriansyah, 2022).

Pelatihan kerja merupakan intervensi terencana untuk meningkatkan kinerja individu. Ini semua tentang meningkatkan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Yeni Setiani, 2023). Pelatihan kerja adalah metode sistematis untuk meningkatkan keterampilan kerja, pengetahuan kerja, sikap kerja, dan keahlian kerja, sehingga diharapkan dapat memperbaiki serta meningkatkan hasil kerja karyawan ke arah positif (Suherman & Suroso, 2019). Namun, meskipun banyak penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki dampak positif, ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak selalu efektif, tergantung pada metode dan implementasinya (Elshifa et al., 2024).

Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Putri et al., 2022). Meskipun penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan (Charren et al., 2019), masih ada perdebatan mengenai elemen spesifik dari lingkungan kerja yang paling berpengaruh dan bagaimana interaksi antar elemen tersebut mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Saga Social Space, meskipun baru berdiri dua tahun, telah menjadi favorit di Jatibening, Bekasi, karena lokasinya yang nyaman dan strategis serta menawarkan menu menarik dengan harga terjangkau, terutama bagi mahasiswa dan remaja. Namun, perusahaan masih kurang mengadakan

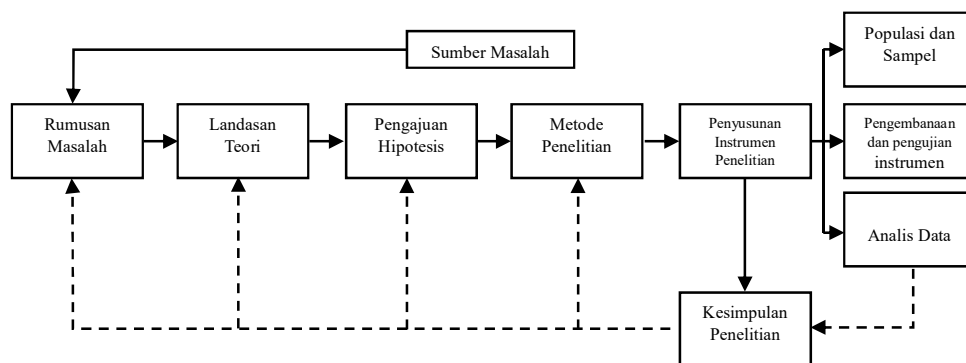
workshop untuk karyawan dan pelatihan kerja yang kurang efektif dalam membina karyawan. Lingkungan kerja, meskipun harmonis, masih memiliki kendala seperti hubungan kerja dan penerangan yang menghambat efisiensi kerja. Meskipun demikian, karyawan saling membantu menciptakan kenyamanan dalam bekerja setiap hari.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut bagaimana pelatihan kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Saga Social Space. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada analisis mendalam mengenai pengaruh simultan antara pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks UMKM di Bekasi, yang belum banyak diteliti sebelumnya. Penelitian ini juga akan memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan pelatihan kerja dan lingkungan kerja guna mencapai kinerja karyawan yang optimal. Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan SDM dan peningkatan kinerja karyawan di UMKM, khususnya di Saga Social Space, serta memberikan wawasan baru bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengembangkan topik ini lebih lanjut.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan konseptualisasi atas sebuah fenomena atau gejala sosial yang akan diturunkan menjadi variable-variabel penelitian sampai ke tingkat indikator (Maidiana, 2021). Maka dapat dibuat desain penelitian sebagai berikut :

Gambar 1 Desain Penelitian



1. Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang pelatihan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan. Kuesioner akan terdiri dari pertanyaan tertutup dan pertanyaan berskala Likert 1-5 untuk memfasilitasi analisis data kuantitatif. Instrumen survei diuji coba terlebih dahulu pada sampel kecil untuk memastikan kejelasan, keandalan, dan validitasnya (Elshifa, Syamsulbahri, &

Budiman, 2024). Kuesioner adalah alat pengumpul data yang berisi sejumlah pertanyaan untuk responden, digunakan untuk mendeteksi minat, sikap, dan kebiasaan. Kuesioner ini berupa daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden untuk diisi dan dikembalikan kepada peneliti. Dalam tulisan ini, kuesioner berbentuk pertanyaan tertutup dan bersifat multiple choice, di mana jawaban sudah tersedia sehingga responden hanya perlu memilih yang sesuai dengan kehendaknya (Djajanegara, 2020).

Tabel 1 Skala Likert

Pernyataan	Penilaian
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Analisis Data

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling, yaitu teknik yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Rohman & Ichsan, 2021). Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, seluruh anggota populasi Saga Social Space, yang berjumlah 32 orang, dijadikan sampel karena populasinya cukup kecil.

Teknik Analisis Menggunakan Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas (Wibisono, Rofik, & Purwanto, 2019). Dalam analisis ini, variabel terikat disebut sebagai variabel respon, sedangkan variabel bebas disebut sebagai variabel prediktor. Variabel bebas adalah besaran yang nilainya dapat ditentukan dari definisi yang diinginkan, sementara variabel terikat adalah besaran yang nilainya bergantung pada variabel bebas.

Menurut Zahriyah et al. (2016), analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Rumus ekonometrika yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = variabel terikat / dependent

X1 dan X2 = variabel bebas / independent

α = konstanta / kemiringan slope

β_1, β_2 = koefisien

e = error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data adalah upaya menampilkan data agar data tersebut dapat dipaparkan secara baik dan diinterpretasikan secara mudah. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini (Wulandari, 2020). Waktu dari penyebaran dan pengumpulan kuesioner berlangsung selama 7 hari terhitung dari 02/05/2024 sampai dengan 09/06/2024, penelitian ini mempunyai responden sebanyak 34 orang. Responden ini merupakan sampel yang mewakili populasi dari penelitian ini, gambaran mengenai responden yang dijadikan sampel penelitian dikategorikan berdasarkan karakteristiknya yaitu jenis kelamin, usia, jabatan, lama bekerja di perusahaan. Dalam evaluasi deskripsi data ini, peneliti berupaya untuk memahami dan menggambarkan kondisi atau karakteristik responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 1 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki – laki	28	82,4%
2	Perempuan	6	17,6%
Total		34	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dari penelitian ini memiliki mayoritas berjenis kelamin laki – laki. Sebanyak 82,4% atau 28 responden yang mengisi kuesioner adalah laki – laki. Sebaliknya, sebanyak 17,6% atau 6 orang yang mengisi kuesioner adalah perempuan.

Tabel 2 Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase %
1	< 20 Tahun	6	17,6%
2	21 – 25 Tahun	25	73,6%
3	26 – 30 Tahun	3	8,8%
Total		34	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden dari penelitian ini berusia 21 – 25 tahun. Sebanyak 73,6% atau 25 responden yang mengisi kuesioner berusia < 20 tahun, usia 21 – 25 tahun memiliki presentase 73,6% atau sebanyak 25 responden, yang mengisi setara dengan usia lebih dari 26 – 30 tahun yaitu 8,8% atau 3 responden.

Tabel 3 Jabatan

*PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA UMKM DI BEKASI*

No	Jabatan	Jumlah	Persentase %
1	Barista	5	14,7%
2	Kasir	3	8,8%
3	Pekerja Kebersihan	4	11,8%
4	Asisten Manajer	1	2,9%
5	Bar Back	2	5,9%
6	Purchasing Officer	1	2,9%
7	Quality Control Officer	1	2,9%
8	HR Officer	2	5,9%
9	Pramusaji	8	23,5%
10	Event Coordinator	2	5,9%
11	Kitchen	4	11,8%
12	Marketing Officer	1	2,9%
Total		34	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah pramusaji 23,5% atau 8 responden, diikuti oleh barista 14,7% atau 5 responden, pekerja kebersihan dan tim dapur masing-masing 11,8% atau 4 responden. Posisi lain seperti kasir, bar back, HR officer, dan event coordinator memiliki proporsi yang lebih kecil, masing-masing berkisar antara 5,9% atau 2 responden hingga 8,8% atau 3 responden, sementara asisten manajer, purchasing officer, quality control officer, dan marketing officer memiliki representasi paling sedikit, masing-masing hanya 2,9% atau 1 responden.

Tabel 4 Lama Bekerja di Perusahaan

No	Lama Bekerja di Perusahaan	Jumlah	Persentase %
1	1 Tahun	12	45,3%
2	1,5 Tahun	7	20,6%
3	1,6 Tahun	1	2,9%
4	1,7 Tahun	3	8,8%
5	2 Tahun	11	32,3%
Total		34	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV.4 dapat dilihat bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah mayoritas karyawan yang telah bekerja selama 1 tahun, yaitu sebanyak 12 responden atau 45,3%. Jumlah

karyawan terbanyak kedua adalah yang telah bekerja selama 2 tahun, dengan 11 responden atau 32,3%. Selain itu, ada 7 responden atau 20,6% yang telah bekerja selama 1,5 tahun, 3 responden atau 8,8% untuk 1,7 tahun, dan hanya 1 responden atau 2,9% yang telah bekerja selama 1,6 tahun.

2. Validitas dan Reabilitas

Pengujian validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, seperti timbangan yang digunakan untuk mengukur berat suatu benda. Untuk menentukan validitas suatu instrumen, dapat digunakan rumus korelasi product moment atau korelasi Pearson. Rumus ini digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen tersebut mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur, dengan cara menghitung korelasi antara skor item dengan skor total.

Uji reabilitas adalah uji untuk mengetahui apakah suatu data memiliki konsistensi atau keteraturan dari hasil pengukuran. Hal ini dilakukan untuk mengetahui instrument tersebut layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur kepada response. Instrumen yang reable memiliki kriteria data yang dapat dipercaya sehingga data tersebut baik dan dapat dilanjutkan untuk penelitian. Metode pengujian realibitas dengan metode Alpha Conbach yang digunakan untuk menentukan data reable atau tidak. Pengukuran menggunakan Metode Alpha Conbach menggunakan skala 0 sampai 100, apabila nilai alpha lebih dari 70% maka instrumen tersebut dikatakan reabel (Zahriyah, Suprianik, Parmono, & Mustofa, 2016).

Tabel 5 Validitas dan Reabilitas

No	Item	(<i>r</i> -hitung)	(<i>r</i> -tabel)	Alpha Cronbach
1.	X _{1.1}	0,583	0,339	0,727
	X _{1.2}	0,520		
	X _{1.3}	0,613		
	X _{1.4}	0,412		
	X _{1.5}	0,613		
	X _{1.6}	0,652		
	X _{1.7}	0,410		
	X _{1.8}	0,568		
2.	X _{2.9}	0,715	0,339	0,753
	X _{2.10}	0,656		
	X _{2.11}	0,609		
	X _{2.12}	0,539		
	X _{2.13}	0,634		
	X _{2.14}	0,633		
	X _{2.15}	0,590		

	X _{2.16}	0,530		
	X _{2.17}	0,660		
	X _{2.18}	0,539		
	X _{2.19}	0,779		
	X _{2.20}	0,539		
	Y _{1.21}	0,497		
	Y _{1.22}	0,603		
	Y _{1.23}	0,662		
	Y _{1.24}	0,464		
	Y _{1.25}	0,601		
	Y _{1.26}	0,519		
	Y _{1.27}	0,591		
	Y _{1.28}	0,504		
	Y _{1.29}	0,545		
3.	Y _{1.30}	0,467	0,339	0,731

Berdasarkan table di atas dapat disimpulkan dengan nilai variabel menunjukan bahwa $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan koefisien *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$ yang berarti seluruhnya dapat dinyatakan valid dan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut (Widodo et al., 2023) uji normalitas merupakan salah satu jenis dari uji asumsi klasik yang mempunyai tujuan untuk mengetahui bagaimana penyebaran data pada sebuah kelompok atau populasi. Terdapat dua kategori penyebaran data yaitu data berdistribusi normal dan tidak normal. Penggunaan alat bantu software SPSS dapat melakukan uji normalitas dengan Uji Kolmogorov, ketentuan uji normalitas berdasarkan angka menggunakan bantuan SPSS:

Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka berdistribusi tidak normal

Jika nilai Sig. $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal

Tabel 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61254497
Most Extreme Differences	Absolute	.116

	Positive	.066
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{e,d}

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan uji Kolmogorov-smirnov test pada tabel IV.15 diketahui bahwa nilai signifikan (Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti $Sig > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas terjadi ketika tidak ada hubungan linier antar variabel-variabel independen dalam satu regresi. Mendeteksi adanya multikolinieritas, metode yang sering digunakan adalah Variance Inflation Factor (VIF). Metode ini sederhana, cukup dengan melihat nilai VIF untuk setiap variabel. Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka model tersebut memiliki indikasi multikolinieritas (Nihayah, 2019).

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan Kerja (X1)	.856	1.168
	Lingkungan Kerja (X2)	.856	1.168

Sumber : Data diolah,2024

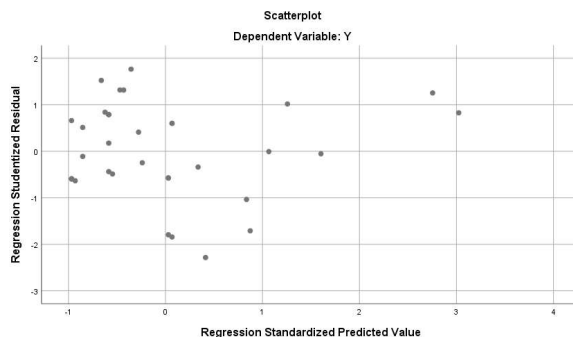
Berdasarkan hasil dari uji multikolinearitas diatas, dilihat dari nilai tolerance sebesar $0.856 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.168 < 10.00$ yang artinya tidak terjadi multikolinearitas. Maka dapat disimpulkan model regresi pengaruh harga dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian tidak terjadi gejala multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Zahriyah et al., 2016)

Gambar 8 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

*PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA UMKM DI BEKASI*



Sumber : Data, diolah 2024

Dari hasil output diatas dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak terdeteksi heteroskedastisitas, dikarenakan titik-titik sample menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

Tabel 9 Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.149	3.255		.353	.726
	X1	-.041	.087	-.090	-.465	.645
	X2	.031	.055	.107	.555	.583

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi > 0.05 yakni 0.645 yang membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel tersebut. Hal tersebut juga terjadi pada variabel lingkungan kerja (X2) > 0.05 yaitu 0.583 menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 10 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.049	5.822		1.554	.130
	X1	.077	.156	.060	.491	.627

	X2	.613	.099	.753	6.180	.000
--	----	------	------	------	-------	------

Sumber : Data, diolah 2024

Berdasarkan table diatas nilai konstanta sebesar 9,049 dan untuk nilai X1 sebesar 0,077 sementara X2 sebesar 0,613. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: Nilai konstanta Y sebesar 9.049 yang menyatakan jika variabel X1 dan X2 sama dengan nol maka Y adalah sebesar 9.049. Koefesien X1 sebesar 0,77 berarti bahwa setiap peningkatan variabel X1 sebesar 1% maka Y meningkat sebesar 0,077 (7,7%) atau sebaliknya setiap penurunan variabel X1 sebesar 1% maka Y menurun sebesar 0,077 (7,7%). Koefesien X2 sebesar 0,613 berarti bahwa setiap peningkatan variabel X2 sebesar 1% maka Y meningkat sebesar 0,613 (61,3%) atau sebaliknya setiap penurunan variabel X1 sebesar 1% maka Y menurun sebesar 0,613 (61,3%). Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Uji Hipotesis

1. Uji T

Menurut (Zahriyah et al., 2016) uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial, ditunjukkan oleh tabel coefficients.

Tabel 11 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.049	5.822		1.554	.130
	Pelatihan Kerja (X1)	.077	.156	.060	.491	.627
	Lingkungan Kerja (X2)	.613	.099	.753	6.180	.000

Sumber: Data diolah, 2024

Penetapan kriteria dari besarnya nilai t-tabel untuk taraf signifikan yang digunakan adalah 5% (0,05) dan $df = 32$ ($df = N - 2 = 34 - 2 = 32$) sehingga nilai dari t-tabel adalah 2,037. Pada tabel diatas didapatkan hasil t-hitung untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) yang diperoleh dari perhitungan menggunakan SPSS yaitu sebesar 0,491 dengan nilai signifikan/probabilitasnya adalah 0,627 dan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) yaitu

sebesar 6,180 dengan nilai signifikan 0,000. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel atau angka signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Saga Social Space dan ada pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Saga Social Space.

2. Uji T

Menurut (Nihayah, 2019) uji F dalam analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara simultan, yang ditunjukkan oleh dalam table ANOVA.

Tabel 12 Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	131.719	2	65.860	23.793	.000 ^b
	Residual	85.810	31	2.768		
	Total	217.529	33			

Sumber: Data diolah, 2024

Dari hasil penelitian uji simultan yang menunjukkan nilai f untuk pelatihan kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 23,793 dengan tingkat signifikan 0.000, karena $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dengan demikian bahwa secara simultan pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Saga Social Space.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependent dapat dijelaskan oleh variabel independent.

Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.580	1.664

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan nilai koefisien determinasi menyatakan bahwa perubahan-perubahan pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja sebesar 60,6%. Sisanya 39,4% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (82,4%) dengan usia 21-25 tahun (73,6%), sebagian besar bekerja sebagai pramusaji (23,5%) dan memiliki masa kerja satu tahun (45,3%). Instrumen penelitian terbukti valid dan reliabel, dengan r -hitung $\geq r$ -tabel dan koefisien Alpha Cronbach $\geq 0,60$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan data berdistribusi normal, tidak ada multikolinearitas, dan tidak terdeteksi heteroskedastisitas.

Persamaan regresi linier berganda mengungkapkan bahwa pelatihan kerja (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan. Uji F menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan kinerja karyawan (Charren et al., 2019), meskipun pelatihan kerja tidak selalu efektif tergantung metode dan implementasinya (Elshifa et al., 2024).

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 60,6% variasi kinerja karyawan, dengan sisanya 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kesimpulan ini mengonfirmasi pentingnya pengembangan SDM di era digital dan globalisasi sebagai faktor kunci kesuksesan organisasi (Charren et al., 2019). Temuan ini memberikan panduan penting bagi pengelola Saga Social Space untuk fokus pada perbaikan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian sebelumnya (Charren et al., 2019) dan memberikan wawasan baru untuk peneliti lain yang tertarik mengembangkan topik ini lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, A. H., & Amalia, S. Z. (2019). IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL: Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Nurul Jadid. *Jurnal Kependidikan Islam Volume*, 9(1), 50–57. Retrieved from <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idarohe-ISSN:2580-2453https://doi.org/10.24042/alidarah.v9i1.4135>
- Charren et al., 2019. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS KOPERASI UMKM PROVINSI SULAWESI TENGAH. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 5(1), 10–18.
- Djajanegara, A. R. (2020). Teknik Analisis Data (Analisis Kualitatif Pada Hasil Kuesioner) Oleh : Asep R. Djajanegara. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Dakwah*, 1–11.
- Elshifa, A., Syamsulbahri, & Budiman, H. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja

- dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pelaku UKM di Yogyakarta, 3(01), 29–38.
- Maidiana, M. (2021). Penelitian Survey. *ALACRITY: Journal of Education*, 1(2), 20–29. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.23>
- Nihayah, A. Z. (2019). Pengolahan Data Penelitian Menggunakan Software SPSS 23.0. *UIN Walisongo Semarang*, 1–37. Retrieved from <https://ebooks.com>
- Putra, D. A., & Adriansyah, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 8(3), 124. <https://doi.org/10.35384/jemp.v8i3.344>
- Putri et al., 2022. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Ikra-Ith Ekonomika*, 5(2), 116–124.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. Retrieved from <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>
- Siallagan, B. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LARIZ DEPARI HOTEL MEDAN. *SELL Journal*, 5(1), 55.
- Suherman, E., & Suroso. (2019). Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Xyz Karawang (Studi Divisi Ppic Departemen P4C). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(1), 83–101. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v5i1.847>
- Wibisono, A., Rofik, M., & Purwanto, E. (2019). Penerapan Analisis Regresi Linier Berganda dalam Penyelesaian Skripsi Mahasiswa. *Jurnal ABDINUS: Jurnal Pengabdian Nusantara*, 3(1), 30. <https://doi.org/10.29407/ja.v3i1.13512>
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., ... Rogayah. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*.
- Wulandari, R. (2020). PENGARUH KEWAJIBAN MORAL, LINGKUNGAN SOSIAL, KUALITAS PELAYANAN DAN SANKSI PERPAJAKAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI, 1–23.
- Yeni Setiani, W. D. F. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292. Retrieved from <https://doi.org/10.51544/jmm.v7i1.2529>
- Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2016). *EKONOMETRIKA Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*.