



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANUGRAH SUKSES METAL INDONESIA DI PASAR KEMIS KABUPATEN TANGERANG

**Muhammad Aliansah**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

**Yusuf Supardi**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

[m.aliansah00@gmail.com](mailto:m.aliansah00@gmail.com), [dosen01833@unpam.ac.id](mailto:dosen01833@unpam.ac.id)

**Abstrak.** *The purpose of this research is to determine the effect of the physical work environment and training on employee performance at PT Anugrah Sukses Metal Indonesia in Pasar Kemis, Tangerang Regency. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 84 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that the physical work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 48.6% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(8,800 > 1,989)$ . Training has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 51.3% and hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(9,298 > 1,989)$ . The physical work environment and training simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 7.409 + 0.380X_1 + 0.438X_2$ . The coefficient of determination value is 61.3% while the remaining 38.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated  $F$  value  $> F_{table}$  or  $(64,285 > 2,720)$ .*

**Keywords:** *Physical Work Environment, Training, Employee Performance*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Sukses Metal Indonesia di Pasar Kemis Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 84 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 48,6% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,800 > 1,989)$ . Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,3% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(9,298 > 1,989)$ . Lingkungan kerja fisik dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,409 + 0,380X_1 + 0,438X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 61,3% sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(64,285 > 2,720)$ .

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja Fisik, Pelatihan, Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

PT Anugrah Sukses Metal Indonesia menilai kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang bersangkutan. Melalui penilaian kinerja tersebut, perusahaan atau personalia akan lebih mudah untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, perilaku, kekuatan dan kelemahan yang dimiliki karyawan. Pelaksanaan evaluasi serta penilaian kinerja karyawan dilakukan harus dengan transparan, agar karyawan mengetahui bahwa penilaian yang dilakukan tidak hanya berdasar pada rasa suka atau tidak suka pada karyawan yang bersangkutan. Karyawan sendiri juga merasa bahwa evaluasi yang dilakukan secara rutin dampak positif untuk motivasi kerja mereka.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANUGRAH SUKSES METAL INDONESIA DI PASAR KEMIS KABUPATEN TANGERANG**

Sejauh ini berdasar survey terkait kinerja di PT Anugrah Sukses Metal Indonesia masih ada beberapa persoalan atau masih sering terjadi dan menjadi hambatan, ada fenomena yang perlu mendapatkan perhatian manajemen, agar ke depan kinerja mampu dicapai dengan maksimal. Indikator-indikator yang masih belum mampu dicapai dengan maksimal.

Pada indikator kualitas kerja, masih ada karyawan yang kurang mampu memenuhi kualitas pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan perusahaan dimana sering pekerjaan delay dan tidak selesai tepat waktu karena karyawan sering menggunakan waktu istirahat yang berlebihan atau istirahat terlalu lama.

Kemudian pada indikator kuantitas kerja atau jumlah yang ditargetkan seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu namun kurang mampu dicapai dengan baik, hal ini sering dikarenakan lambannya proses pengerjaannya dan juga sering ditemukan dalam waktu yang sama *team quality control* harus mampu mengerjakan beberapa pekerjaan seperti mensortir atau memilah-milah hasil produksi yang dikategorikan *prime*, *second* dan *reject* namun waktu yang dibutuhkan cukup lama.

Pada indikator pengetahuan kerja pada tugasnya, karyawan masih ada yang belum sepenuhnya memahami urutan pekerjaannya padahal pekerjaan tersebut setiap hari itu yang dilakukannya. Lupa sering menjadi alasannya sehingga terkadang menghambat proses lanjutan pekerjaan selanjutnya, misalnya material yang akan diproduksi lupa dilakukan penimbangan terlebih dahulu sehingga *coil* yang sudah dipasang dimesin pencelup sering dikeluarkan lagi untuk ditimbang terlebih dahulu.

Selanjutnya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan juga sering ditemukan masih banyak yang menunggu dari komando atau perintah dari atasan dalam menjalankan tugas sehari-harinya, padahal karyawan sudah mengetahui apa saja yang harus diprioritaskan dalam penyelesaian kerjanya.

Kemudian indikator tanggung jawab, juga masih kurang seperti apabila terdapat kesalahan tidak segera melakukan perbaikan terlebih sebenarnya pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang rutin dilakukan sehingga sering mengakibatkan pekerjaan menjadi tertunda seperti pelaksanaan *start* produksi masih harus menunggu arahan dari atasan padahal sudah ada *schedule* produksi pesanan atau *order* dari kontrak berapa yang menjadi prioritas diproduksi.

Setiap perusahaan memiliki cara dalam melakukan pengukuran kinerja. Dalam melakukan penilaian kerja, perusahaan menggunakan skala yang diberikan mulai dari nilai capaian persentase (%) dimulai dari capaian < 60% sampai dengan 100% yang kemudian dikelompokkan kedalam kalimat “Sangat baik, baik, cukup, kurang, sangat kurang”.

**Tabel 1.2**  
**Data Kinerja Karyawan PT Anugrah Sukses Metal Indonesia**  
**Tahun 2022-2024**

No	Indikator	Sub-Indikator	Target Kinerja	Indikator Capaian	Faktor Penyebab Capaian	Tahun (%)		
						2022	2023	2024
1	Kualitas kerja	Ketepatan waktu	Sesuai dengan jam kerja atau shif	Pelaporan tepat waktu	Karyawan kurang paham system pelaporan	78%	69%	75%
		Mutu produksi	Sesuai dengan	Kualitas produk	Pemilihan bahan baku	83%	78%	73%

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT ANUGRAH SUKSES METAL INDONESIA DI PASAR KEMIS  
KABUPATEN TANGERANG**

No	Indikator	Sub-Indikator	Target Kinerja	Indikator Capaian	Faktor Penyebab Capaian	Tahun (%)		
						2022	2023	2024
			standar produk	prime	produksi kurang sesuai			
		Tingkat kesalahan produksi	Tidak ada kesalahan	Sesuai progress schedule produksi	Karyawan sering kelelahan	85%	83%	73%
2	Kuantitas kerja	Jumlah unit (Ton) produksi	400 Ton per hari	400 Ton per hari dapat diproduksi	Kapasitas mesin terbatas	76%	67%	76%
		Jumlah pekerjaan yang diselesaikan	Sesuai instruksi Manager Produksi	Sesuai progress schedule produksi	Jadwal sering berubah karena ada yang harus didahulukan	77%	68%	75%
3	Pengetahuan	Pemahaman produk	Menguasai alat atau system yang digunakan	Mengerti cara memakai mesin	Kurang diberikan pelatihan	81%	80%	74%
		Keterampilan teknis	Mampu menggunakan mesin dengan baik	Mesin tidak ada hambatan	Kurang diberikan pelatihan	79%	78%	72%
4	Kemampuan	Memiliki Skill yang baik	Mampu menyelesaikan pekerjaan	Tidak ada pekerjaan yang ditunda	Kurang diberikan pelatihan	81%	79%	74%
		Manajemen waktu	Menggunakan waktu secara efisien	Tidak ada pekerjaan yang ditunda	Kurang diberikan pelatihan	82%	80%	78%
5	Tanggung jawab	Cepat memperbaiki	Cepat memperbaiki kesalahan kerja	Hasilnya sesuai rencana	Komunikasi antar karyawan kurang	83%	81%	77%
		Menyelesaikan masalah	Ada solusi jika didapati persoalan	Tidak ada masalah pekerjaan	Kemampuan personal yang belum baik	82%	80%	78%
Rata-rata capaian (%)						80 %	77%	75%
Kriteria						Baik	Cukup	Cukup

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANUGRAH SUKSES METAL INDONESIA DI PASAR KEMIS KABUPATEN TANGERANG**

Sumber: PT Anugrah Sukses Metal Indonesia, 2025 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel 1.2 di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, yaitu indikator kualitas kerja, indikator kuantitas kerja, indikator pengetahuan pekerjaan, indikator kemampuan terkait bidang pekerjaannya dan indikator memiliki rasa tanggung jawab pada bidang pekerjaannya, dari keseluruhan indikator pencapaian setiap tahunnya fluktuatif dan cenderung menurun

**Tabel 1.3**  
**Data Lingkungan Kerja Fisik PT Anugrah Sukses Metal Indonesia Berdasar Hasil Prasurvey 30 Karyawan**

Indikator	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1. Setiap ruang kerja karyawan di PT Anugrah Sukses Metal Indonesia pencahayaan sudah cukup terang	30	24	80,0%	6	20,0%
2. Perusahaan memasang AC di setiap ruangan kerja karyawan sehingga cukup nyaman	30	25	83,3%	5	16,7%
3. Perusahaan memperkejakan tanaga keamanan serta memberikan peralatan keamanan cukup baik	30	25	83,3%	5	16,7%
4. Karyawan mendapatkan fasilitas kerja dari perusahaan yang cukup memadai	30	22	73,3%	8	26,7%
5. Perusahaan sudah mendesain ruang kerja agar karyawan per divisi secara baik	30	26	86,7%	4	13,3%
Rata-rata		24	81,3%	6	18,7%

*Sumber: Prasurvey, PT Anugrah Sukses Metal Indonesia, 2024.*

Berdasarkan data pada tabel 1.3 di atas, tanggapan karyawan berdasar hasil prasurvey terkait kondisi lingkungan kerja menunjukkan hampir semua indikator masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Indikator-indikator tersebut diantaranya pencahayaan kenyamanan ruang kerja karyawan dari 30 karyawan yang diprasurvey memberikan tanggapan yang bervariasi dimana sebanyak 24 karyawan atau 80,0% memberikan tanggapan setuju

**Tabel.1.4**  
**Fenomena Pelatihan Karyawan Berdasarkan Kondisi Riil Di PT Anugrah Sukses Metal Indonesia**

No	Indikator	Kondisi Idial	Kondisi Riil
1	Materi pelatihan	Materi dipilih sesuai kebutuhan karyawan sehingga mampu meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan	Sering materi kurang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan
2	Metode pelatihan	Metode dititik beratkan pada simulasi dan praktek sehingga dapat dipahami dan dipraktekan dalam pekerjaannya	Metode sering hanya ceramah dan alat peraga proyektor sehingga kurang sesuai

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANUGRAH SUKSES METAL INDONESIA DI PASAR KEMIS KABUPATEN TANGERANG**

3	Kemampuan instruktur (pelatih)	Pembicara, instruktur atau pelatih dipilih yang berkompeten dan menguasai dibidangnya	Sering instruktur kurang menguasai materi yang dibawakan
4	Peserta pelatihan	Perusahaan memetakan peserta secara bergantian agar semua mendapatkan kesempatan untuk ikut dalam pelatihan	Sering peserta pelatihan didominasi karyawan bagian tertentu saja
5	Evaluasi pelatihan	Setiap akhir pelatihan harus dilakukan evaluasi capaiannya yang ditujukan untuk mengukur dan menelaah apakah pekerjaan sudah dilakukan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja serta apa yang sudah dicapai dan apa yang masih harus diperbaiki	Jarang dilakukan evaluasi sehingga <i>output</i> pelatihan kurang maksimal hasilnya

Sumber: PT Anugrah Sukses Metal Indonesia, 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.4 di atas, menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan di PT Anugrah Sukses Metal Indonesia, dari indikator materi pelatihan sering materi yang diberikan oleh instruktur masih kurang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan. Dari indikator metode pelatihan, metode yang digunakan sering hanya dengan ceramah dan alat peraga proyektor sehingga kurang sesuai dan materi kurang dapat diimplementasikan secara baik. Dari indikator kemampuan instruktur (pelatih) seringkali instruktur masih kurang menguasai materi yang disampaikan atau dengan kata lain masih kurang kompeten dalam bidangnya

**Tabel.1.5**

**Peserta Jumlah Peserta Pelatihan Karyawan PT Anugrah Sukses Metal Indonesia Tahun 2020-2024**

Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta Yang Diajukan	Jumlah Yang Disetujui
2020	1. Manajemen logistik	12	8
	2. Pelayanan prima ( <i>Service excellent</i> )	14	10
	3. Perawatan mesin industri dan <i>maintenance</i> dengan skala kerusakan kecil	40	30
2021	1. Perbaikan dalam peningkatan kinerja ( <i>Improvement focus</i> )	16	10
	2. Peningkatan kerja tim ( <i>Team work</i> )	22	10
2022	1. Pengembangan karyawan ( <i>improvement focus</i> )	12	7
	2. Pelatihan mitigasi bencana/gempa	21	16
2023	1. Budaya rasa memiliki ( <i>Sense belonging</i> )	14	8
	2. Simulasi pemadaman kebakaran	20	12
	3. Efisiensi pengelolaan pajak (manajemen perpajakan)	8	5
2024	1. Pelatihan kualitas produk	12	7
	2. Pelatihan Ketrampilan kerja ( <i>Hard skill</i> )	18	10
	3. Pelatihan Perilaku kerja ( <i>Soft skill</i> )	20	13

Sumber: PT Anugrah Sukses Metal Indonesia, 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.5 di atas, menunjukkan bahwa perusahaan beberapa kali mengadakan pelatihan dalam menambah ketrampilan dan pengetahuan karyawan. Pada tahun 2020 perusahaan memberikan pelatihan manajemen logistik sebagai upaya perusahaan memberikan pembekalan terkait dengan upaya pemenuhan kebutuhan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan penyimpanan barang hasil produksi, dimana jumlah karyawan yang diajukan untuk dilakukan *training* sebanyak 12 karyawan namun yang disetujui dilakukan pelatihan hanya 8 karyawan

## **KAJIAN TEORI**

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Menurut Nitisemito (2020:53) “lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan ini misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain

### **Pelatihan**

Menurut Gomes (2019:197) mendefinisikan “pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan”. Sedangkan menurut Desler dalam Hasibuan (2020:323) “pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2020: 67) pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2021: 18) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih” dengan demikian penelitian kuantitatif asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif,

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Penerangan lampu di tempat kerja sudah cukup terang	0,420	0,215	Valid

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANUGRAH SUKSES METAL INDONESIA DI PASAR KEMIS KABUPATEN TANGERANG**

No	Kuesioner	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
2	Pencahayaan di sarana lain diluar ruangan kerja sudah cukup terang	0,528	0,215	Valid
3	Perusahaan memasang AC di setiap ruangan kerja karyawan	0,525	0,215	Valid
4	Suasana ruang kerja cukup nyaman digunakan untuk bekerja	0,455	0,215	Valid
5	Perusahaan memfasilitasi peralatan keamanan dalam bekerja	0,487	0,215	Valid
6	Perusahaan memiliki tenaga keamanan atau <i>security</i> yang cukup	0,453	0,215	Valid
7	Karyawan mendapatkan fasilitas kerja dari perusahaan yang cukup memadai	0,639	0,215	Valid
8	Fasilitas dan kelengkapan kerja yang diberikan perusahaan dapat membantu pekerjaan karyawan	0,557	0,215	Valid
9	Perusahaan sudah mendesain ruang kerjakaryawan secara baik	0,668	0,215	Valid
10	Dekorasi yang dibuat di ruang kerja membuat karyawan merasa nyaman	0,546	0,215	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,215), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan ( $X_2$ )**

No	Kuesioner	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	Materi pelatihan yang diadakan, sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	0,643	0,215	Valid
2	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat bagi karyawan	0,546	0,215	Valid
3	Metode pelatihan yang digunakan oleh instruktur sesuai dengan tujuan pelatihan	0,393	0,215	Valid
4	Metode yang digunakan mempermudah anda dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan	0,555	0,215	Valid
5	Instruktur menguasai materi yang diberikan (Ahli dalam bidangnya)	0,641	0,215	Valid
6	instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta	0,550	0,215	Valid
7	Peserta pelatihan sudah diatur secara adil oleh perusahaan berdasar pada kebutuhan yang ada	0,481	0,215	Valid
8	Pelatihan dilaksanakan sesuai jadwal yang sudah ditetapkan sebelumnya	0,356	0,215	Valid
9	Setiap akhir pelatihan selalu ada evaluasi agar menambah pengetahuan dalam bekerja	0,659	0,215	Valid
10	Pelatihan membuat peserta mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya	0,402	0,215	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel pelatihan ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,215), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Kuesioner	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang cukup baik	0,342	0,215	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0,558	0,215	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0,399	0,215	Valid
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,465	0,215	Valid
5	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0,546	0,215	Valid
6	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0,477	0,215	Valid
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan <i>jobdes</i> nya	0,598	0,215	Valid
8	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,467	0,215	Valid
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	0,651	0,215	Valid
10	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0,434	0,215	Valid

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,215), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.716	10

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,716 dimana nilai tersebut  $> 0,600$ , dengan demikian dinyatakan reliabel

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan ( $X_2$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.691	10

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel pelatihan ( $X_2$ ) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,691 dimana nilai tersebut  $> 0,600$ , dengan demikian dinyatakan reliabel

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.650	10

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,650 dimana nilai tersebut  $> 0,600$ , dengan demikian dinyatakan reliabel

### Uji Normalitas

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36937169
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.057
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,050$ . Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.16**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.409	2.699		2.745	.007		
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.380	.083	.407	4.584	.000	.604	1.656
	Pelatihan (X2)	.438	.085	.460	5.175	.000	.604	1.656

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,604 dan pelatihan sebesar 0,604 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1,656 dan variabel pelatihan sebesar 1,656 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

### Uji Autokorelasi

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783 <sup>a</sup>	.613	.604	2.398	2.411

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,411 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.782	1.748		1.019
	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	.055	.054	.145	1.024
	Pelatihan (X <sub>2</sub> )	-.055	.055	-.142	-1.003

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,309 dan pelatihan (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,319 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

### Uji Analisis Regresi Linier

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANUGRAH SUKSES METAL INDONESIA DI PASAR KEMIS KABUPATEN TANGERANG**

1	(Constant)	7.409	2.699		2.745	.007
	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	.380	.083	.407	4.584	.000
	Pelatihan (X <sub>2</sub> )	.438	.085	.460	5.175	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

1. Nilai konstanta sebesar 7,409 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) dan pelatihan (X<sub>2</sub>) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,409 poin
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) sebesar 0,380 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,380 poin
3. Nilai koefisien regresi pelatihan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,438 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan (X<sub>2</sub>) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,438 poin

#### Koefisien Korelasi

**Tabel 4.26**

**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 <sup>a</sup>	.613	.604	2.398

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,783 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel lingkungan kerja fisik dan pelatihan mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.29**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 <sup>a</sup>	.613	.604	2.398

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,613 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 61,3% sedangkan sisanya sebesar (100-61,3%) = 38,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

## Uji Hipotesis

**Tabel 4.30**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	13.659	2.767		4.935
	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	.650	.074	.697	8.800

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,800 > 1,989)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Sukses Metal Indonesia di Pasar Kemis Kabupaten Tangerang

**Tabel 4.31**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	12.474	2.747		4.541
	Pelatihan (X <sub>2</sub> )	.683	.073	.716	9.298

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(9,298 > 1,989)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_{o2}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Sukses Metal Indonesia di Pasar Kemis Kabupaten Tangerang

**Tabel 4.32**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	739.604	2	369.802	64.285
	Residual	465.956	81	5.753	
	Total	1205.560	83		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data diolah, 2025.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT ANUGRAH SUKSES METAL INDONESIA DI PASAR KEMIS  
KABUPATEN TANGERANG**

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(64,285 > 2,720)$ , hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Sukses Metal Indonesia di Pasar Kemis Kabupaten Tangerang

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,659 + 0,650X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,697 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,6% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,800 > 1,989)$ . Dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Sukses Metal Indonesia di Pasar Kemis Kabupaten Tangerang
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,474 + 0,683X_2$  nilai korelasi sebesar 0,716 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,3% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(9,298 > 1,989)$ . Dengan demikian  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Sukses Metal Indonesia di Pasar Kemis Kabupaten Tangerang
3. Lingkungan kerja fisik dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,409 + 0,380X_1 + 0,438X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,783 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,3% sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $(64,285 > 2,720)$ . Dengan demikian  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Sukses Metal Indonesia di Pasar Kemis Kabupaten Tangerang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Sumber Buku:**

- Abdullah, M. Ma'ruf (2020). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah (2021). *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Anoraga. P. (2021). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Carrel (2020) *Personal and Human Resource Management*. USA: Macmillan USA.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Firmansyah dan Mahardhika (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANUGRAH SUKSES METAL INDONESIA DI PASAR KEMIS KABUPATEN TANGERANG**

- Gomes (2021) *Organisasi dan Manajemen- Perilaku-Struktur-Proses*, terjemahan Djoerban Wahid, Jakarta: Erlangga.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri, T. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Hery, T. (2019). *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.
- Imam, G. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2019). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Maholtra, N. K. (2018). *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson (2021). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael, R.C. (2020). *Human Resource Management Global for managing Diverse Workplace*, Edition, Prenice Hall Inc. Nre Jersey.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Nugroho (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107.
- Randi (2021). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: Andi.
- Ratundo dan Sacket (2020). *The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safroni, L. (2021). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Aditya Media Publisng.
- Salam, Burhanuddin (2020). *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, S. (2019). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Schermerhom (2020) *Management 6th Asia-Pacific edition custom F/Qut (black and white)*. Snell, S. A.
- Sedarmayanti (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas. Jakarta: Bumi aksara.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L.P. (2020). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publisng.
- Sofyandi (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Solihin, I. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Stoner dalam Wijayanti (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revsi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, W. (2019). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sujarweni. V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANUGRAH SUKSES METAL INDONESIA DI PASAR KEMIS KABUPATEN TANGERANG**

- Supangat, A. (2020). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tanjung (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wexley dan Yukl (2019). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal, V.R. (2020). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

**Sumber Jurnal:**

- Allamsyah, M. R., & Ellesia, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Lima Warna. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(9), 131-139.
- Henriani, R., & Sugiarti, E. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Internusa Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 279-285.
- Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. *Magenta*, 9(2), 75-82.
- Kosdianti, L., Sunardi, D., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141-150.
- Lilly, G., & Luturlean, B. S. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Umum, Logistik, Dan MSDM Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK. Perintis Kemerdekaan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 4780-4791.
- Maisarah, S., & Sumarni, I. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BAKTI PUTRA MERATUS. *JAPB*, 4(2), 702-712.
- Miftahul Ulum, dkk (2018). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang*. Jurnal Ekonomi dan Akutansi Vol.5 No.2. ISSN: 2355-4665. Universitas Jember.
- Prasetyo, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Badan Pelatihan Dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta.
- Rahmania, R. S., & Indirasari, I. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM PERHUTANI KPH TASIKMALAYA. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1140-1151.
- Rajak, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Essar Dhananjaya Di Cibitung-Bekasi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 402-409.
- Supardi, Y. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BUSINESS CENTER BINA NUSANTARA DI JAKARTA BARAT. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 511-520.
- Wulandari, R. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai bidang sekretariat pada dinas perindustrian perdagangan, koperasi, dan usaha mikro kecil dan menengah provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. *Volume*, 5, 150-164.
- Dewi, T. K., & Supardi, Y. (2025). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SUKU DINAS PENDIDIKAN WILAYAH 1 KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR. *Jurnal Penelitian Terapan Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 222-230.
- Oktavia, M., & Supardi, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(3), 229-236.
- PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV THANKSINSOMNIADI KOTA TANGERANG SELATAN. Ahmad Rashid Hamam1, Didi Sunardi2 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang Jurnal KONSISTENVol.2, No.1 Bulan Maret (2025) E-ISSN : 3064-2493