

## **Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Logistra Pingloka Indonesia Cikarang Timur**

**Robi Habibi<sup>1\*</sup>, Retno Purwani Setyaningrum<sup>2</sup>,**

<sup>1</sup>Mahasiswa Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

<sup>2</sup>Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

### **Abstract**

This study discusses whether competence, training and physical work environment affect the performance of employees of PT. Toyota Logistra Pingloka Indonesia. The purpose of this study was to examine the effect of competence, training and physical work environment on the performance of employees of PT. Toyota Logistra Pingloka Indonesia. This sampling technique uses the slovin formula and obtained as many as 122 people who are employees of PT. Toyota Logistra Pingloka Indonesia. The data obtained were analyzed quantitatively using analytical tools in the form of validity test tables, reliability tests, classical assumption tests, model feasibility tests, hypothesis testing, testing to determine the effective and relative contribution using the SPSS 24 for Windows application program. The results of statistical analysis partially show that competence, training and physical work environment have a positive and significant effect on performance. Judging from the significance value of the competency T test (X1) of 0.000 and training (X2) of 0.008, while the physical work environment (X3) is 0.000. Simultaneous statistical analysis results show that competence, training and physical work environment have a significant effect on performance simultaneously. Judging from the significance value of the F test of 0.000 and the R Square value of 0.629 or 62.9% while 31.1% is influenced by other variables not examined in this study.

**Keywords:** competence, training, physical work environment, employee performance

Copyright (c) 2022 Robi Habibi

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [robi.habibi@mhs.pelitabangsa.ac.id](mailto:robi.habibi@mhs.pelitabangsa.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

Dalam suatu organisasi, tenaga manusia atau sumber daya manusia adalah aset yang berharga. Pada kemajuan teknologi era 4.0 membawa suatu perubahan yang signifikan baik dari perilaku ataupun dari kemampuan yang harus dimiliki dengan cepat bisa menyesuaikan dengan suatu perkembangan yang terjadi saat ini. Hal ini sangat diperlukan bagi setiap organisasi/perusahaan yang efektif dan kondusif, sehingga dalam suatu organisasi dapat memberikan kontribusi-kontribusi kepada perusahaan serta bisa mendapatkan atau memaksimalkan keuntungan yang diperolehnya. Ketika berbicara tentang kompetensi, bukanlah hal yang dapat diabaikan demi mendapatkan sumber daya manusia yang bisa menyesuaikan diri dari perkembangan zaman saat ini. Perusahaan yang tidak bisa

menyesuaikan diri dengan suatu keadaan atau suatu perkembangan saat ini maka perusahaan tersebut akan tereliminasi dengan sendirinya (Sunarsi et al, 2020).

Setiap industri bisa memberikan suatu kinerja yang efektif agar memberikan suatu target yang akan dicapai oleh perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang efektif maka akan menolong sebuah industri untuk mencapai laba yang ingin dicapainya meski apabila hasil kerja karyawan kurang bagus maka perusahaan tersebut mendapatkan kerugian oleh sebab itu perusahaan harus mengontrol pekerja secara profesional dan bisa memberikan target sesuai perusahaan (Aulia, 2021).

Istilah "kinerja" berasal dari istilah "kinerja kerja" dan "kinerja nyata" (Prestasi kerja atau pencapaian aktual yang dicapai seseorang). Pencapaian suatu perusahaan atau organisasi dari suatu tujuan terkait erat dengan kinerjanya dan kinerja setiap individu yang bekerja untuknya (Fizal et., al, 2019). produktivitas diartikan sebagai sebuah pencapaian kerja karyawan, seseorang pekerja harus dapat ditunjukkan suatu bukti yang sangat valid serta dapat diukur dan dapat dibandingkan dengan sebuah standar yang telah ditentukan (Aulia, 2021). Kinerja karyawan juga merupakan suatu karakter individu, seorang pekerja mempunyai Skill dalam melaksanakan perintahnya. Pihak perusahaan juga harus mengukur karyawannya atas kemampuannya atau kinerjanya masing masing pada karyawan tersebut (Ainanur & Tirtayasa, 2018)

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi karena karyawan dengan kompetensi akan selalu kompeten terhadap kinerja suatu perusahaan dan kondisi profesional mampu melakukan peran yang berkualitas, kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan individu yang menunjukkan hasil kinerja yang baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Organisasi dapat menciptakan dan memiliki pilihan untuk bertahan dalam iklim kejam dan serius dengan asumsi bahwa mereka memiliki pekerja yang profesional di bidangnya, sehingga mereka dapat memberikan eksekusi representatif yang luar biasa (Fizal et., al, 2019). Penelitian ini didukung oleh (Parashakti et., al, 2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dalam (Lengkey et., al, 2021). Menyatakan kompetensi bahwa mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Namun menurut Sholehatusya'diah, (2017) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang di dukung oleh Rosmaini., (2019) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan yang representatif, pelatihan yakni siklus instruktif sementara yang menggunakan teknik yang efisien dan terkoordinasi, sehingga pekerja dapat dikendalikan seorang karyawan dalam mendapatkan informasi dan kemampuan khusus. Persiapan atau pelatihan harus dilakukan di dalam sebuah organisasi, para pekerja dalam sebuah organisasi sangat membutuhkan program pelatihan untuk memberikan hasil pelaksanaan yang baik karena dalam melaksanakan pekerjaan harus dimulai dengan pelatihan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu pelatihan sangat penting di dalam perusahaan tersebut (Husain et., al, 2021). Pada penelitian Maruli, (2020) pelatihan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian ini didukung oleh Putu et., al, (2019) bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Putra, (2017) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi, yakni seperti tempat kerja sangat penting untuk melaksanakan pekerjaan bagi karyawan, jika tempat kerja di sekitar pekerja bagus, maka hasil kerja yang disampaikan oleh perwakilan pasti akan meningkat, Namun kenyataannya jika tempat kerja bagus iklim di sekitar pekerja buruk, akan menyebabkan suasana yang tidak baik sehingga para karyawan tidak nyaman untuk melaksanakan pekerjaan dan hasil kerja pun terus berkurang. Oleh karena itu lingkungan kerja fisik sangat penting dan harus diperhatikan bagi sebuah perusahaan (Besti Liliyana, 2021). Dalam I Made Sandi Rastana, et., al, (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Penelitian ini didukung oleh Badrianto & Ekhsan, (2019) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini didukung oleh Arianto & Septiani, (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut penelitian Stanley & Remiasa, (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian dalam kaitannya dengan cara berpikir positivisme, yang digunakan untuk memusatkan perhatian pada populasi atau garis besar tertentu, secara kuantitatif/terukur, ditentukan untuk menguji spekulasi yang telah dikemukakan (Sugiyono, 2020).

Operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Kompetensi (X1) terdiri dari indikator pengalaman kerja, Pengetahuan. Variabel Pelatihan (X2) keterampilan, instruktur atau pelatih, Peserta, Materi, Sasaran. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) terdiri dari indikator kebersihan, penerangan, kebisingan, suhu udara. Variabel Kinerja (Y) terdiri dari indikator Kuantitas, Kualitas, Ketepatan, Waktu, Efektivitas, dan kemandirian.

Populasi dalam penelitian ini menggunakan Karyawan PT Toyota Logistra Pingloka Indonesia sebanyak 175 karyawan. Untuk menentukan sampel penelitian peneliti menggunakan rumus slovin dengan taraf kesalahan 5%. Dengan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad n = \frac{175}{1 + 175(0,05)^2} = \frac{175}{1 + 175(0,0025)} = 121,7 = 122$$

berdasarkan perhitungan didapatkan jumlah sampel sebanyak 122.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda dengan uji hipotesis uji simultan dan uji parsial. Pengujian ini di bantu oleh software SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel independent (X) dan variabel dependent (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pebgujian dapat dikatakan normal apabila nilai signifikan  $>0,05$

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99502329
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.032
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187 <sup>c</sup>

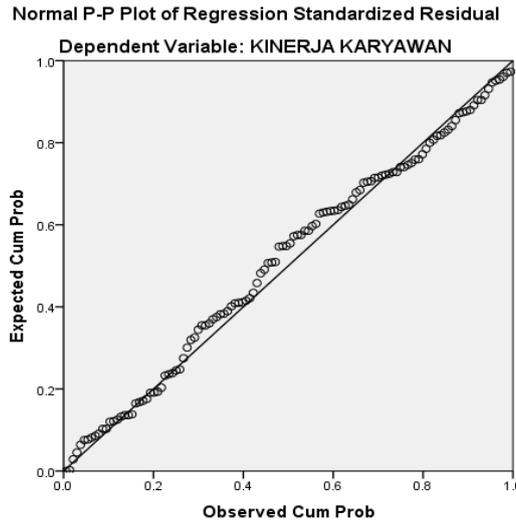
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24. 2022

Berdasarkan pada tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan pada Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar  $0,187 > 0,05$  maka dapat diartikan bahwa data telah berdistribusi dengan normal. Hasil uji normalitas juga didukung oleh grafik *P- P Plot Regression*, dimana data dikatakan normal jika titik - titik pada grafik mengikuti garis diagonal dan tidak menyimpang jauh. Berikut adalah grafik *P-P Plot Regression* :



**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas P-P Plot**

Sumber : Olah Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan grafik P-P Plot pada Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa sebaran titik - titik mengikuti garis diagonal dan tidak terdapat penyimpangan jauh pada distribusi titik - titik. Hal ini menunjukkan data terdistribusi dengan normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi linier berganda ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji multikolinieritas pada penelitian ini dengan cara melihat nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas**

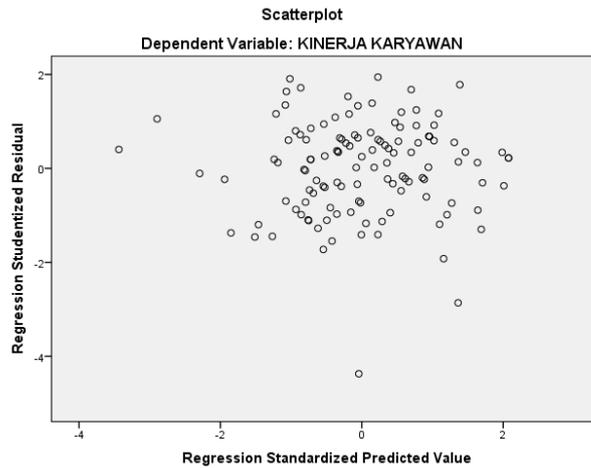
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.007	2.336		3.000	.003		
	KOMPETENSI	.353	.085	.367	4.140	.000	.400	2.502
	PELATIHAN	.229	.085	.236	2.701	.008	.413	2.423
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.447	.060	.433	7.470	.000	.936	1.069

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Olah Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diatas nilai tolerance dari semua variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi pada penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 3 Grafik Scatterplot**

Sumber : Olah Data SPSS 24, 2022

Grafik *Scatterplot* diatas menunjukkan bahwa sebaran titik - titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini. Hasil tersebut juga diperkuat oleh hasil uji heteroskedastisitas spearman`s rho sebagai berikut :

**Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		Correlations				
			KOMP ETENSI	PELA TIHA N	LINGK UNGA N KERJA FISIK	Unstan dardize d Residua l
Spearman's rho	KOMPETENSI	Correlation Coefficient	1.000	.770**	.195*	.055
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.031	.549
		N	122	122	122	122
	PELATIHAN	Correlation Coefficient	.770**	1.000	.112	.070
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.221	.444
		N	122	122	122	122

LINGKUNGAN KERJA FISIK	Correlation Coefficient	.195*	.112	1.000	.013
	Sig. (2-tailed)	.031	.221	.	.890
	N	122	122	122	122
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.055	.070	.013	1.000
	Sig. (2-tailed)	.549	.444	.890	.
	N	122	122	122	122

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Olah Data SPSS 24, 2022

Hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi (2- tailed) variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,549, variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,444, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) sebesar 0,890. Karena nilai ketiga variabel independen lebih besar dari nilai 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, yang artinya model regresi yang dipakai untuk penelitian ini layak untuk dilakukan.

### c. Uji Autokorelasi

**Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Waston**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.619	3.033	1.863

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, PELATIHAN, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Olah Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan Uji autokorelasi diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Durbin-Watson* (DW) adalah sebesar 1,863. Nilai tabel *Durbin-Watson* pada signifikansi 5% dengan rumus (k;N) dimana k = jumlah variabel independent dan N = jumlah sampel. Dalam data ini k = 3 dan N = 122, maka (k ; N) = (3 ; 122). Dalam tabel distribusi nilai *Durbin-Watson*, ditemukan nilai DL 1,6545 dan DU 1,7552.

**Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi**

N	D	DL	DU	4 - DL	4 - DU
122	1,863	1,6545	1,7552	2,3455	2,2448

Sumber : Olah Data Peneliti, 2022

Hasil dari data tersebut  $D < DL = 1,863 < 2,3455$  dan  $D < DU = 1,863 < 2,2448$ . Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat autokorelasi antar residual. Maka dari itu uji autokorelasi terpenuhi.

## Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 7 Hasil Analisis Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.007	2.336		3.000	.003
	KOMPETENSI	.353	.085	.367	4.140	.000
	PELATIHAN	.229	.085	.236	2.701	.008
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.447	.060	.433	7.470	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Olah Data SPSS 24, 2022

$$Y = 7,007 + 0,353X_1 + 0,229X_2 + 0,447X_3$$

Keterangan :

1. Konstanta = 7,007  
Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independent (Kompetensi, Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik). Bila variabel independent naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan naik atau terpenuhi.
2. Kompetensi (X<sub>1</sub>) = 0,353  
Merupakan nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) artinya jika kompetensi (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.353 koefisien bernilai positif artinya kompetensi (X<sub>1</sub>) dan kinerja karyawan (Y) berhubungan positif. Terjadi kenaikan pada kinerja karyawan (Y).
3. Pelatihan (X<sub>2</sub>) = 0,229  
Merupakan nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) artinya jika pelatihan (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.229 koefisien bernilai positif artinya pelatihan (X<sub>2</sub>) dan kinerja karyawan (Y) berhubungan positif. Terjadi kenaikan pada kinerja karyawan (Y).
4. Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>3</sub>) = 0,447  
Merupakan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>3</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) artinya jika lingkungan kerja fisik (X<sub>3</sub>) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.447 koefisien bernilai positif artinya

lingkungan kerja fisik (X3) dan kinerja karyawan (Y) berhubungan positif. Terjadi kenaikan pada kinerja karyawan (Y).

**Hasil Uji Hipotesisi**

**a. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 8 Hasil Uji T**

Variabel	T hitung	T tabel	Sig	Keterangan
Kompetensi	4,140	1,980	0,000	H1 Diterima
Pelatihan	2,701	1,980	0,008	H2 Diterima
Lingkungan Kerja Fisik	7,470	1,980	0,000	H3 Diterima

Sumber : Olah Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh hasil uji secara parsial sebagai berikut :

- 1. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**  
Hasil pengujian hipotesis uji t Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai Sig. < 0,05 dan Thitung > Ttabel = 4,140 sedangkan Ttabel 1980. Maka H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Kompetensi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- 2. Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**  
Hasil pengujian hipotesis uji t Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai sig. < 0,05 dan Thitung > Ttabel = 2,701 sedangkan Ttabel 1,980. Maka H2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Pelatihan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**  
Hasil pengujian hipotesis uji t Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai sig. < 0,05 dan Thitung > Ttabel = 7,470 sedangkan Ttabel 1,980. Maka H3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

**b. Hasil Uji Simultan (Uji f)**

**Tabel 10 Hasil Uji simultan**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1837.733	3	612.578	66.597	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1085.390	118	9.198		
	Total	2923.123	121			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK,  
PELATIHAN, KOMPETENSI

Sumber : Olah Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan tabel output ANOVA diatas diketahui nilai Sig. sebesar 0,000, karena nilai Sig  $0,000 < 0,05$ , maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1), Pelatihan (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### c. Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.619	3.03286

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK,  
PELATIHAN, KOMPETENSI

Sumber : Olah Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,629, jika dipersentasikan sebesar 62,9% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 62,9% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 37,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pembahasan kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diatas mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada uji thitung sebesar 4,140 dengan angka signifikansi 0,000 yang berarti thitung  $>$  ttabel dan signifikansi  $<$  0,05. Artinya hipotesis yang diajukan diterima, yakni semakin baik dan sesuai kompetensi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan PT. Toyota Logistra Pingloka Indonesia. Hal ini sejalan dengan penelitian Parashakti et al., (2020) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian Lengkey et al., (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, yang berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi.

### 2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pembahasan pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diatas mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada uji thitung sebesar 2,701 dengan angka signifikansi 0,008 yang berarti thitung  $>$  ttabel dan signifikansi  $<$  0,05. Artinya hipotesis yang diajukan diterima, yakni semakin baik dan sesuai pelatihan yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan PT. Toyota Logistra Pingloka Indonesia. Hal ini sejalan dengan penelitian Maruli, (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian Putu et al., (2019) yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, yang berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pembahasan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan di atas mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada uji t hitung sebesar 7,470 dengan angka signifikansi 0,000 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$ . Artinya hipotesis yang diajukan diterima, yakni semakin baik dan sesuai lingkungan kerja fisik yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan PT. Toyota Logistra Pingloka Indonesia. Hal ini sejalan dengan penelitian I Made Sandi Rastana & I Gede Aryana Mahayasa, (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian I made Ratna, et. al (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, yang berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik.

### 4. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pembahasan kompetensi, pelatihan, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan di atas mengenai pengaruh kecerdasan emosional, rekrutmen, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada uji f, diperoleh nilai signifikansi adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya kompetensi, pelatihan, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Toyota Logistra Pingloka Indonesia.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pelatihan, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Logistra Pingloka Indonesia dengan responden sebanyak 122 karyawan yang bekerja di PT. Toyota Logistra Pingloka Indonesia dan di kelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama kerja. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang memiliki nilai t hitung 4.140. Artinya kompetensi yang ada pada perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Toyota Logistra Pingloka Indonesia. pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t hitung sebesar 2.701 Artinya pelatihan yang ada pada perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Toyota Logistra Pingloka Indonesia. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki nilai t hitung sebesar 7.470 dimana lingkungan kerja fisik yang ada pada perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Secara bersama-sama Kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

## Referensi

Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>

- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12368>
- Aulia, F. D. (2021). *Kinerja Karyawan Pada Pt . Gunatronikatama Cipta Jakarta Selatan*. 1.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91.
- Besti Liliyana (1)\*, V. D. Y. (2) I. Y. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt.Rudant Maju Selaras*. 05(3), 163–170.
- Fizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). *PENGARUH BUDAYA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 47(1), 11–21.
- Husain, A., Sepang, J. L., Uhing, Y., Sepang, J. L., Husain, A., Sepang, J. L., & Uhing, Y. (2021). *PT . BANK SULUTGO MANADO EFFECT OF TRAINING AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . BANK Jurnal EMBA Vol . 9 No . 2 April 2021 , Hal . 359-368*. 9(2), 359–368.
- I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana Mahayasa, N. W. W. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843.
- Lengkey, S. J., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H., & Lengkong, V. P. K. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI , INOVASI , DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( STUDI PADA KANTOR PDAM DUA SUDARA KOTA BITUNG ) THE INFLUENCE OF COMPETENCE , INNOVATION , AND CREATIVITY TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE ( STUDY AT OFFICE OF PDAM DUA SUDARA IN BITUN*. 9(1), 1242–1251.
- Maruli, R. A., & Dr. Bachruddin Saleh Luturlean, SE., M. M. (2020). *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PROGRAM MDP ANGKATAN 2 PT PEGADAIAN PERSERO)*. 7(2), 4003–4014.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). *The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector*. 135(Aicmb 2019), 259–267. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Putra, I. P. W. S. . M. S. (2017). Pengaruh pelatihan, motivasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karya- wan pada rumah makan warung mina denpasar. *JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 2.September 2017,Hal 89-100, 4(2), 89–100. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.308.89>
- Putu, G., Jana, A., Suarmanayasa, I. N., & Parma, P. G. (2019). *Global Conferences Series : Social Sciences , Education and Humanities ( GCSSSEH ) , Volume 3 , 2019 The 1 st International Conference on Education , Social Sciences and Humanities The Effect of Training and Work Motivation on Employee Performance*. 3, 83–85.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sholehatusya'diah. (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di. *EJournal Adminstrasi Negara*, 5(2), 5789–5802.
- Stanley, & Remiasa, M. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai variabel mediasi Pada Toko Emas di Pasar Atom*

Surabaya. 10(1).

Sudrajat, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Kayrawan di Arthindo Utama. *Jurnal Akrab Juara*, 5(1), 150-159.

Sugiyono, P. D. (2020). *Metode penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.pd (ed.); Ke 2). ALFABETA, cv Jl. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung Website : [www.cvalfabeta.com](http://www.cvalfabeta.com) Email : [alfabetabd@yahoo.co.id](mailto:alfabetabd@yahoo.co.id).

Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2), 2465-2472. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2.9>