

Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Prima Wahana Auto Mobil

Fajar Pitaloka ✉

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Wahana Auto Mobil. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory*) dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuisioner (angket). Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara sampel jenuh. Adapun sampel tersebut berjumlah 54 responden dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 80,2% faktor-faktor keputusan membeli dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 19,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung} = 108.524 >$ dari $F_{tabel} = 3,170$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja menunjukkan hasil analisis thitung (2,924) dan lingkungan kerja menunjukkan hasil thitung (5,946) dimana t_{tabel} (2.00488) maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Wahana Auto Mobil. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Prima Wahana Auto Mobil adalah lingkungan kerja.

Kata Kunci: *Pelatihan kerja, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstract

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of job training and work environment on employee performance at PT. Prima Wahana Auto Mobil. The type of research used is explanatory research with research methods in the form of data collection using questionnaires. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. Sample selection was carried out by means of saturated samples. The sample consisted of 54 respondents using multiple linear regression analysis. The results of the regression test show that 80.2% of purchasing decision factors can be explained by job training and work environment while the remaining 19.8% is explained by other factors not examined in this research. Meanwhile, the results of the F test show that simultaneously the job training variables and the work environment simultaneously have a significant effect on the analysis results, namely the value of $F_{count} = 108,524 >$ from $F_{table} = 3.170$. The results of the t test show that the job training variable shows tcount analysis results (2.924) and the work environment shows tcount results (5.946) where t_{table} (2.00488) means that partially these two variables have a significant effect on the performance of PT employees. Prima Wahana Auto Mobil. The dominant variable influences employee performance at PT. Prima Wahana Auto Mobil is a work environment..

Keywords : *Job training, work environment, employee performance.*

✉ Corresponding author :

Email Address : fajar.pitaloka@gmail.com

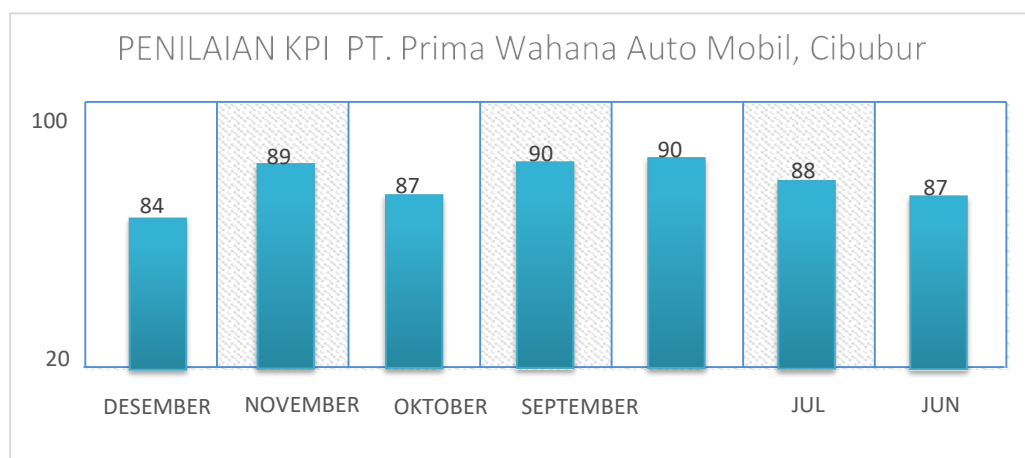
PENDAHULUAN

After sales merupakan salah satu komponen penting dalam dunia otomotif atau seputar kendaraan bahkan termasuk salah satu hal penting, *after sales* sendiri adalah layanan yang disediakan oleh sebuah perusahaan untuk konsumen setelah pembelian produk dari pihak produsen atau perusahaan tersebut, *after sales* pun ikut berperan dalam upaya pengembangan SDM dalam hal pengembangan kinerja yang ada. Dan sesuai dengan kebutuhan suatu perusahaan terkait kenyamanan otomotif yang dibuat kepada produsen, mungkin seringkali mudah dilupakan kinerja *after sales* tapi mereka termasuk garda yang terdepan dalam tahap produksi, perlu tingkat ketelitian yang tinggi untuk membuat suatu produk dengan jaman yang semakin meningkat, mulai bermunculan kendaraan berbasis elektronik, memicu para *aftersales* untuk lebih berkembang dan memahami cara memproduksi, guna kenyamanan produsen saat membeli produk tersebut dan menjaga persaingan dari perusahaan – perusahaan dari perusahaan luar ataupun perusahaan di dalam negeri sendiri.

Salah satu peran penting adalah layanan yang diberikan kepada produk setelah itu pembelian produk, atau biasa disebut layanan purna jual. Layanan purna jual adalah segalanya, bentuk layanan yang diberikan oleh perusahaan kepada pelanggan setelah pembelian termasuk layanan pemeliharaan dan perbaikan. Layanan purna jual adalah pengiriman produk kepada pelanggan pada saat pembelian, yang berlaku selama pelanggan masih memiliki ikatan layanan atau hubungan berkelanjutan seperti layanan dalam bentuk jaminan, suku cadang, pemeliharaan dan peralatan. Namun menurut Heryanti, Ariwibowo, dan Rosadi (2020), bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Teknik otomotif adalah salah satu cabang ilmu teknik mesin yang mempelajari tentang bagaimana merancang, membuat dan mengembangkan alat-alat transportasi darat yang menggunakan mesin, terutama sepeda motor, mobil, bus dan truk. Teknik otomotif menggabungkan elemen-elemen pengetahuan mekanika, listrik, elektronika, keselamatan dan lingkungan serta matematika, fisika, kimia.

Permasalahan awal yang penulis temukan dalam penelitian pertama mengenai produktivitas kinerja *aftersales* di bengkel dapat dilihat dari hasil penilaian HRD sesuai dengan KPI perusahaan tersebut terkait kinerja pada *aftersales* di PWAM tahun 2022 yang dilakukan per semester setiap tahun.



Gambar 1. Penilaian KPI PT. Prima Wahana Auto Mobil, Cibubur
Periode Mei 2022-Desember 2022

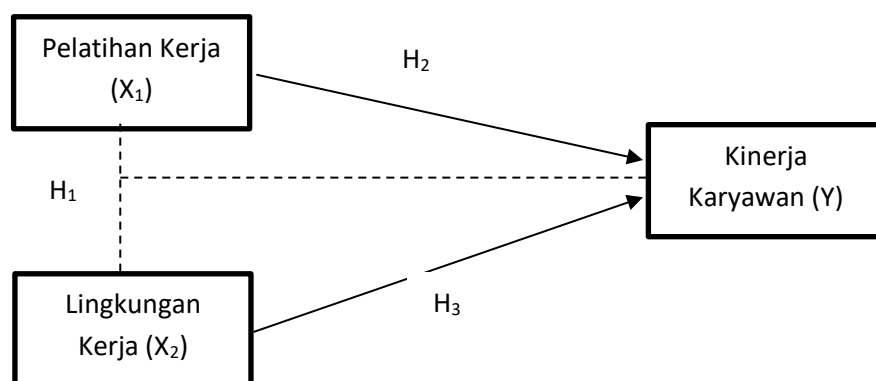
Sumber : PT. Prima Wahana Auto Mobil (2022)

Dari data yang terdapat pada Gambar 1. dapat dilihat bahwa rate penilaian KPI Karyawan pada PT. Prima Wahana Auto Mobil pada periode bulan Juni 2022- Desember 2022 terlihat bahwa nilai maximal pencapaian perusahaan berada di angka 1000 dan nilai terendah dari pencapaian perusahaan 200, data dilihat juga dari KPI diatas bahwa karyawan pada PT. Prima Wahana Auto Mobil, cukup memenuhi standard perusahaan, dimana pencapaian berada pada peningkatan dan penurunan di masing- masing cabang dibawah standar penilaian perusahaan. Dapat diketahui bahwa produktifitas yang ditinjau dari efektifitas, efesiensi dan sistem kerja sudah diterapkan dan mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal, halini ditunjukkan dari tercapainya target yang berkaitan dengan efektifitas kinerja *after sales* di PT. Prima Wahana Auto Mobil.

Menurut Mulyani (2019), menyatakan Pelatihan merupakan “suatu program yang bertujuan untuk menutupi gap antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam mencapai sasaran kerja. Menurut Utami dkk (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Kemudian menurut Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penurunan maupun peningkatan efektifitas dan efesiensi proses kinerja menjadi fokus penelitian penulis, guna memperoleh indikator atau hal tertentu yang mempengaruhi kinerja *after sales* di PT. Prima Wahana Auto Mobil dan bentuk upaya untuk melakukan perbaikan pemeberdayaan di masa yang akan datang guna menjaga Sumber daya Manusia agar tetap efektif.

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasikan sebagai masalah yang penting (Sekaran dalam Sugiyono, 2017:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber : Data Primer Penelitian (2024)

Hipotesis

- H₁ : Terdapat pengaruh yang positif di antara pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- H₂ : Terdapat pengaruh yang positif di antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Terdapat pengaruh yang positif di antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variable atau lebih. Dengan penelitian ini, dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. (Jaya, 2020).

Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 54 responden. Alat Uji analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS Versi 24. Metode penelitian yang diterapkan oleh peneliti menggunakan metode regresi berganda. Sedangkan metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner, observasi dan wawancara. Kemudian hasil pada penelitian ini merupakan hasil analisis data mulai dari validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, Uji Regresi berganda, Uji F, hingga Uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Langkah selanjutnya setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

NO	Pernyataan	r_{hitung}	Simpulan	KETERANGAN
1	Saya merasa butuh pelatihan yang tepat untuk perkembangan perusahaan	0.585	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
2	Perusahaan melakukan pelatihan di tengah majunya teknologi pada otomotif	0.668	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
3	Saya suka mengikuti workshop, untuk meningkatkan kemampuan	0.595	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
4	Teori seputar perkembangan otomotif membuat saya semakin semangat	0.664	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
5	Saya senang dengan pengembangan kemampuan	0.562	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
6	Saya memiliki prinsip bekerja yang tinggi	0.673	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
7	Saya merasa dapat mengembangkan setiap kegiatan yang saya ikuti	0.696	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$

8	Saya cepat merespon sesuatu yang baru	0.816	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
---	---------------------------------------	-------	-------	----------------------------------

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dari nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan tentang variabel pelatihan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji- uji selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

NO	Pernyataan	r_{hitung}	Simpulan	KETERANGAN
1	Saya merasa nyaman bekerja jika penerangan ruangan kerja cukup	0.327	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
2	Saya merasa terganggu jika cahaya matahari terlalu terik, di ruang atau tempat saya bekerja	0.469	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
3	Saya semangat bekerja apabila tempat saya kerja Sejuk	0.395	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
4	Saya senang jika bekerja di ruangan terbuka	0.427	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
5	Fasilitas kerja yang disediakan sudah cukup memadai	00.364	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
6	Tidak nyaman bila melakukan pekerjaan yang tidak sesuai	0.336	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
7	Saya merasa aman karna penggunaan peralatan kerja sudah mengikuti kebutuhan pekerjaan	0.355	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
8	Tekanan udara yang stabil membuat saya lebih semangat kerja di ruang terbuka	0.378	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
9	Kelembapan udara di tempat saya sudah cukup untuk kenyamanan	0.393	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
10	Saya merasa nyaman ketika lingkungan kerja bersih dan rapih	0.566	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dari nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan dalam variabel lingkungan kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	Rhitung	Simpulan	KETERANGAN
1	Karyawan terlihat ramah terhadap pelanggan atau konsumen	0.655	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
2	Karyawan mampu berkata dengan baik dan sopan terhadap pelanggan.	0.385	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
3	Karyawan saling mendukung satu sama lain dalam pekerjaan	0.531	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
4	Karyawan saling mengingatkan jika ada rekan kerja yang salah dalam melakukan pekerjaannya	0.450	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
5	Karyawan mampu mencari tahu dan belajar akan kesalahan saat proses bekerja	0.461	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
6	Karyawan mampu mencari tahu jika ada ketidak sesuaian alat pendukung saat proses bekerja	0.372	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
7	Karyawan terampil dalam mengerjakan pekerjaan ini	.388	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
8	Karyawan memiliki standar pekerjaan untuk menunjang waktu dan target.	.423	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
9	Karyawan dapat bekerja secara Tim, dibanding individual	.379	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$
10	Kerja sama membuat saya lebih muda mencapai target yang diberikan perusahaan.	.527	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,27$

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih dari nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kinerja karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

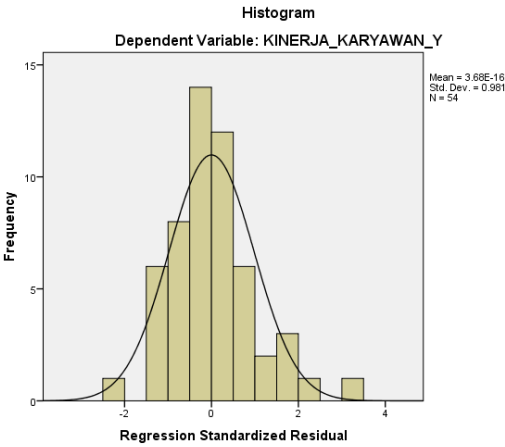
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach α	Simpulan	Keterangan
1	Pelatihan Kerja	0,886	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Lingkungan Kerja	0,729	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Kinerja Karyawan	0,780	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

Sumber : Hasil Penelitian Primer yang Telah Diolah (2024)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam Tabel *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Penelitian Primer yang Telah Diolah (2024)

Tabel 5. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardi zed Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05759005
	Absolute	.105
Most Extreme Differences	Positive	.105
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.771
Asymp. Sig. (2-tailed)		.592

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian Primer yang Telah Diolah (2024)

Pada tabel 5, sampel Kolmogorov-Smirnov di atas dijelaskan jika nilai signifikasi > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas nilai signifikansi 0,590 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

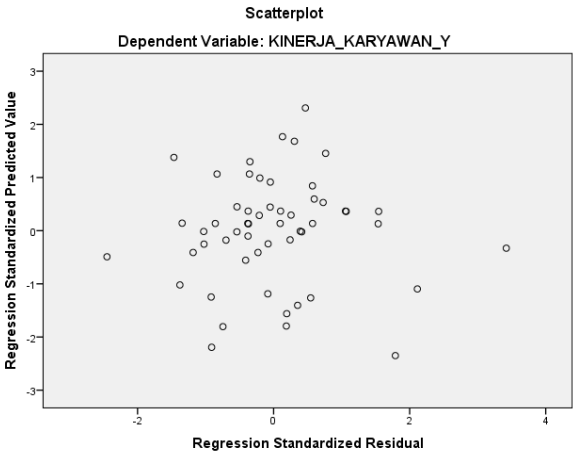
Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance > 0,1 atau VIF < 5. Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Pelatihan Kerja	0,333	> 0,1	3,2002	< 5
Lingkungan Kerja	0,333	> 0,1	3,2002	< 5

Sumber : Hasil Penelitian Primer yang Telah Diolah (2024)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian Primer yang Telah Diolah (2024)

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas padamodel regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini anatara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
(Constant)	2.911	2.572		1.132	.263			
1 PELATIHAN_KERJA_X1	.321	.110	.309	2.924	.005	.333	3.002	
LINGKUNGAN_KERJA_X2	.665	.112	.629	5.946	.000	.333	3.002	

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Sumber : Hasil Penelitian Primer yang Telah Diolah (2024)

Melihat nilai Unstandardized Coefficients Beta di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 2,911 + 0,321X_1 + 0,665X_2$$

Yang berarti bahwa:

1. Konstanta sebesar 2,911 yang berarti jika variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja dianggap nol maka variabel kinerja karyawan sebesar 2,911.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja diperoleh nilai sebesar 0,321 yang berarti jika variabel pelatihan kerja mengalami kenaikan satu satuan sementara variabel lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,321.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja nilai sebesar 0,665 yang berarti jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan sementara variabel pelatihan kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,665.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	954.948	2	477.474	108.524	.000 ^b
	Residual	224.385	51	4.400		
	Total	1179.333	53			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA_X2, PELATIHAN_KERJA_X1

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 14,859. Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai Untuk Distribusi F adalah 3,1710. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung = 108.524 > dari Ftabel = 3,170. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri pelatihan kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Wahana Auto Mobil.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.810	.802	2.098

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA_X2, PELATIHAN_KERJA_X1

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Sumber : Hasil Penelitian Primer yang Telah Diolah (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,802 atau 80,2%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa pelatihan kerja, lingkungan kerja secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. PWAM sebesar 80,2% sedangkan sisanya sebesar 19,8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh

secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri.

Tabel 10. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	T		Sig		KESIMPULAN
	thitung	ttabel	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Pelatihan Kerja	2,924	< 2,00488	0,005	< 0,05	berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja	5,946	> 2,00488	0,000	< 0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber : Hasil Penelitian Primer yang Telah Diolah (2024)

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai thitung dibandingkan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah 2,00488. Dengan membandingkan thitung dan ttabel maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PWAM karena thitung (2,924) < ttabel (2,00488) serta nilai signifikansinya dibawah 0,05.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PWAM karena thitung (5,946) > ttabel (2,00488) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.

Pembahasan

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui kendala pada kinerja karyawan PT. Prima Wahana Auto Mobil sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja maka, permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari kedua variabel independen, pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PWAM.

Hal tersebut memang sering terjadi dalam dunia pekerjaan. Apabila karyawan sudah mendapatkan Pelatihan kerja maka, hal tersebut tidak akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan itu sendiri dan lingkungan kerja yang sudah memadai tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan memang dengan adanya pelatihan dan lingkungan kerja, sebagai karyawan pasti akan merasa senang dan semangat bekerja karena mendapatkan Pelajaran baru.

SIMPULAN

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil simpulan, sebagai berikut:

1. Secara simultan pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PT. PWAM.
2. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PWAM.
3. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PWAM.

Referensi :

- Chaerudin, A. (2020). *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Cetakan pertama. Kabupaten Sukabumi: CV Jejak, anggota IKAPI
- Dianantari, N. M. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Budaya kerja terhadap kinerja karyawan diPDAM Tirta Mangutama: Kabupaten Baung. *Jurnal Sains, Akutansi dan Manajemen*. ISSN : 2656-5366. Vol 1 no. 4, Mei 2019. Program Studi Pasca Sarjana Magister Management, Universitas Mahasaraswati, Denpasar.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya : Airlangga University
- Hassibuan, D. H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi, Cetakan kesepuluh. Bumi Askara: Kabupaten Sragen.
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. ISSN : 2623-2634. Vol 3, no. 1, Maret 2020.
- Heryanti, Y., Ariwibowo, P., & Rosadi, N. (2020). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Discipline on Employee Performance of PT Intikom Berlian Mustika. *FOCUS*, 1(2), 55–60. <https://doi.org/10.37010/fcs.v1i2.352>
- Hery, S. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Penerbit Gava Media
- Jaya, I. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Cetakan pertama. Kabupaten Bantul, Yogyakarta : Anak Hebat Indonesia:
- Kustumastuti, I. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi OlehKepuasan kerja karyawan pada Sp alumunium: Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen*. ISSN : 2614-2953. Vol 3 no. 1. September 2019.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Marjaya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, no. 1. Maret 2020. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan. ISSN : 2623-2634.
- Mendrofa, H. K. (2022). *Aplikasi Model Penugasan Primary n ursing dan Konsep Budaya Kerja Keperawatan dalam Peningkatan Kualitas Asuhan Keperawatan di Rumah sakit*. Cetakan pertama. Kabupaten Sukabumi Jawa Barat : CV Jejak, Anggota IKAPI.
- Mulyani 2019. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. *Enigma.Jurnal Semarak*,Vol. 2,No.1, Februari 2019, Hal (130-143). P-ISSN 2615-6849, E-ISSN 2622-3686
- Mutholib. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial*. Cetakan pertama. Liabilities Jurnal Pendidikan Akuntansi. I Vol. 2, no. 3, Desember 2019. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Sumatera Selatan. ISSN : 2620-5866.

- Purwati, A. A. (2020). Product Quality and After-Sales Service in Improving Customer. *Jurnal Economia*. ISSN : 2460-1152. Vol. 16, no. 2, Oktober 2020. Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, Jakarta Pusat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi revisi, cetakan kelima. Bandung : Refika Aditama.
- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Supardi. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP BATAM. *Jurnal AS-SAID*. Vol. 1, no. 2 Juni 2021. ISSN : 2774-4175.
- Triastuti, Y. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan kerja terhadap Karyawan PT. Mandom Indonesia, Tbk. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. Vol. 2, no. 2. Juli 2021. ISSN 2716-0238.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan pertama. Jakarta: Penerbit Unika Atma Jaya.
- Syardiansah, S., & Utami, M. P. (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 197-206.
https://scholar.google.co.id/scholar_url?url=http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman/article/download/2144/2062&hl=id&sa=X&ei=myHUYv0
- Warella, S. Y. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Medan: Kita Menulis, Anggota IKAPI.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi dalam Kinerja Karyawan*. Cetakan pertama. Lombok Tengah, Nusa Tenggara Barat: Penerbit P4I, Anggota IKAPI.
- Witarsana, I. G. (2022). Model Peningkatan Kinerja Hotel berbintang Lima pasca pandemi covid -19 di Bali. *Jurnal Ilmu Distribusi*. Vol. 7, no. 20. Juli 2022. ISSN : 2093-7717.
- Yusuf, M. (2020). Melalui Metode Diskusi Dapat Meningkatkan Hasil Belajar Mata Pelajaran Teknik Mekanik Otomotif Tentang Perbaikan Dan Perawatan Kopling Bagi Kelas XI Teknik Sepeda Motor Semester 1 SMKN 1 Darul Kamal, Aceh. *JITU (Jurnal Ilmiah Teknik Unida)*. Vol 1. No. 1, Juli 2020. ISSN: 2721-6861.