

Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Dalam Perusahaan Event Organizer Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tdw Resources

Liana Putri¹⁾, Astrid Amalia Noeraini²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Email : lianaputri1301@gmail.com, astrid.amalia.noeraini@ubd.ac.id

ABSTRAK

Kualitas Sumber daya manusia juga ditentukan oleh sejauh mana sistem dibidang sumber daya manusia ini sanggup menjunjung dan memuaskan keinginan karyawanMaupun perusahaan. untuk meningkatkan skill dalam kinerja karyawan perusahaandapat melakukan pelatihan kerja terhadap karyawan, pengembangan karir yang signifikan serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk keberlangsungan dalam bekerja. suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja dalam keseluruhan para pegawinya agar dapat bersaing dalam suatu instansi lainnya dikarenakan dapatmemberikan suatu jasa atau barang dengan lebih efektif. Pada penelitian ini penulismenggunakan metode serta jenis penelitian kuantitatif Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan data primer yang mana didapatkan oleh penulis melalui kuesioner yang disebarakan kepada 113 orang responden. Berdasarkan uji koefisien determinasi, dihasilkan nilai R Square yaitu senilai 0,793atau 79,3% yang mengartikan bahwa pengaruh Pelatihan kerja, Pengembangan karir, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 79,3%. Sedangkandari uji F yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 139,007 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,0000,005. Kesimpulannya adalah nilai F hitung 139,007 F tabel 2,45 dan nilai signifikansi 0,000 0,05. Dari hasil Uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari Pelatihan kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Lingkungan kerja (X3)mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan yang serba modern ini setiap individu dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mengatasi persaingan yang semakin ketat dan tuntutan pelanggan atau konsumen yang semakin tinggi. Manusia merupakan sumber daya yang paling potensial dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk dapat menjalankan roda bisnisnya (Silaswara, Rinintha, Kusnawan, Hernawan, & Andy, 2021). Untuk meningkatkan skill dalam kinerja karyawan perusahaan dapat melakukan pelatihan kerja terhadap karyawan, pengembangan karir yang signifikan serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk keberlangsungan dalam bekerja. Pada dasarnya pelatihan serta pengembangan merujuk pada tujuan utama setiap perusahaan, yaitu untuk memperoleh hasil yang maksimal melalui kinerja karyawan (I. A. M. S. D. Andy, 2019). Namun hasil yang diharapkan tersebut tidak akan maksimal apabila perusahaan tidak memperhatikan serta memberikan fasilitas dan keadaan moral bagi karyawannya.

Adanya peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya dilakukan dengan pelatihan yang menjadi sarana motivasi bagi para karyawan (Setia, Amelia Destyawati, 2022). Tidak hanya memberikan pengaruh positif saja bagi karyawan dalam pelatihan, namun hal ini juga menjadi sarana untuk meningkatkan mutu dan kualitas para karyawan. Umpan baliknya adalah adanya peningkatan keterampilan karyawan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan yang akan berpengaruh pada kinerja dan hasil yang diberikan untuk perusahaan (Priscillia & Andy, 2022). Dalam pelatihan juga menjadi sarana edukasi karyawan untuk memperkecil peluang kesalahan yang dilakukan karyawan yang berdampak pada penurunan hasil di masa yang akan datang.

Tidak hanya dengan pelatihan saja untuk mengoptimalkan kinerja para karyawan, salah satunya adalah dengan pengembangan karir (Wiediya & Andy, 2022). Tujuannya adalah para karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya untuk mengetahui peranan, fungsi, dan tanggung jawabnya pada lingkungan kerja. Dengan adanya pengembangan karir, maka perusahaan akan mengembangkan potensi dan keterampilan karyawan sehingga memiliki dampak pengaruh yang positif terhadap kinerjanya (Huwae & Andy, 2023). Adanya pelatihan dan pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan, ada satu hal yang tidak boleh dilupakan oleh perusahaan, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan (Cindy Enika Sinuraya, 2022).

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Lingkungan kerja adalah yang mencakup semua sarana dan prasarana kerja yang berdekatan dengan pekerja yang sedang bekerja dan dapat berdampak untuk mempengaruhi kinerja pekerja (Upiparami Herlinah & Andy, 2023). Contohnya adalah fasilitas, tempat kerja, alat bantu kerja dan lain-lain. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut Sudaryono dalam (Lori, 2020, p. 9), menyatakan definisi manajemen bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mila Badriah dalam (Silaswara et al., 2021) menyatakan bahwa :“sumber daya manusia menjadi salah satu indikator penting organisasi untuk mencapai organisasi yang efektif dan efisien, perlunya pemusatan perhatian kepada fungsi pengaturan sumber daya manusia.” Menurut (Silaswara, Diana, Parameswari, Rinintha, Kusnawan, Agus, Hernawan 2021) menyatakan bahwa : “Tercapainya suatu pemahaman akan peran dan fungsi manajemen sumberdaya manusia pada suatu perusahaan., itulah manajemen sumber daya.” Menurut Arif Yusuf Hamali dalam kutipan (Lori,

2020) menyatakan bahwa :“Manajemen sumber daya merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Pelatihan Kerja

Menurut Yani dalam (Wijaya & Andy, 2023) menyatakan “pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan bekerja, tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan baik”.

Pendapat ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Mangkunegara dalam (Hidayat & Wulantika, 2021) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah “meningkatkan kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Pengembangan Karir

Menurut (A. Andy & -, 2018) menyatakan bahwa: “Pengembangan karier (career development) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi.” Menurut Siagian dalam (Made et al., 2021) menyatakan bahwa : “Pengembangan karir adalah usaha seseorang untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja guna mencapai tujuan dalam organisasi atau perusahaan.”

Lingkungan Kerja

Menurut (Michael, Pujiarti, & Andy, 2023) menjelaskan bahwa: “ Lingkungan kerja merupakan situasi atau sebuah keadaan yang adadi sekeliling karyawan saat melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Jika lingkungan kerja di perusahaan baik, maka akan mempengaruhi dan membagikan hasil yang positif untuk karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja sebagai salah satu bagian penting yang mampu menumbuhkan antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan secara optimal.” Menurut (Huwa Isabel Angelia & Andy, 2023) Menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja merupakan pengaruh yang berasal dari semua proses secara tidak langsung maupun sebaliknya. Lingkungan atau kondisi kerja yang baik akan meningkatkan keefisiensi pekerjaan dalam melakukan pekerjaannya. “

Kinerja Karyawan

Menurut (Wiediya & Andy, 2022) menyatakan bahwa : “Kinerja merupakan suatu ukuran baik kuantitas maupun kualitas dari suatu hasil kerja individu yang dapat digunakan untuk perbandingan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.” Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021) mengatakan bahwa: “Memberikan batasan terhadap kinerja atau prestasi kerja sebagai bentuk hasil pekerjaan dalam hal kualitas dan juga kuantitas yang diraih ketika menjalankan pekerjaan selaras dengan tanggungan dan kewajiban yang sudah diberikan”

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sample pada penelitian ini berjumlah 113 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, pengambilan angket/kuisisioner, dan observasi. Data dianalisis menggunakan teknik uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji model statistik dan uji hipotesis.

HASIL

1. Uji Frekuensi

- **Uji Frekuensi X1 (Pelatihan Kerja)**

Karyawan perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya terdapat jawaban sangat setuju dari 84 responden (74,3%) lebih mendominasi. Tujuan pelatihan yang pernah diikuti oleh karyawan dapat meningkatkan partisipasi dan kontribusi karyawan dalam mencapai target terdapat jawaban sangat setuju dari 69 responden (61,1%) lebih mendominasi. Pelatihan yang di rencanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin di capai terdapat jawaban setuju dari 69 responden (61,1%) lebih mendominasi. Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai terdapat jawaban setuju dari 79 responden (69,9%) lebih mendominasi. Kualifikasi instruktur sudah sesuai dengan bidang pelatihan yang ditangani terdapat jawaban setuju dari 52 responden (46,0%) lebih mendominasi. Bahasa yang digunakan selama penyampaian materi pelatihan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti jawaban setuju dari 69 responden (61,1%) lebih mendominasi. Materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya terdapat jawaban setuju dari 59 responden (52,2%) lebih mendominasi. Materi pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan manfaat secara pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaan saya terdapat jawaban setuju dari 50 responden (44,2%) lebih mendominasi. Metode pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan terdapat jawaban setuju dari 55 responden (48,7%) lebih mendominasi. Peserta pelatihan memiliki latar belakang pekerjaan yang sama terdapat jawaban setuju dari 47 responden (41,6%) mendominasi.

- **Uji Frekuensi X2 (Pengembangan Karir)**

Pelatihan yang saya dapatkan mampu memperoleh dan mendapatkan peluang dalam mengembangkan karir pada jenjang yang lebih tinggi terdapat jawaban setuju dari 56 responden (49,6%) mendominasi. Setiap karyawan mendapatkan peluang yang sama dalam promosi jabatan terdapat jawaban setuju dari 63 responden (55,8%) mendominasi. Karyawan diberikan kesempatan untuk seleksi karyawan internal dalam posisi yang dibutuhkan terdapat jawaban netral dari 59 responden (52,2%) lebih mendominasi. Prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir karyawan terdapat jawaban setuju dari 63 responden (55,8%) lebih mendominasi. Adanya pelatihan kerja yang didukung oleh manajemen untuk dapat lebih mengembangkan karir membuat saya merasa dihargai jawaban setuju dari 65 responden (57,5%) lebih mendominasi. Manajemen melakukan penilaian yang adil dalam pengembangan karir karyawan terdapat jawaban setuju dari 57 responden (50,4%) lebih mendominasi. Pengalaman kerja yang dimiliki dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan terdapat jawaban setuju dari 56 responden (49,6%) lebih mendominasi. Perusahaan memberikan evaluasi pada karyawan yang masih belum berhasil dalam menduduki posisi yang diinginkan terdapat jawaban setuju dari 55 responden (48,7%) lebih mendominasi. Kesempatan pengembangan karir terbuka bagi semua karyawan terdapat jawaban setuju dari 59 responden (52,2%) lebih mendominasi. Pelatihan yang saya peroleh memungkinkan saya melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi terdapat jawaban setuju dari 47 responden (41,6%) lebih mendominasi.

- **Uji Frekuensi X3 (Lingkungan Kerja)**

Pencahaya yang memadai membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan terdapat jawaban sangat setuju dari 59 responden (52,2%) lebih mendominasi. Temperatur suhu ruangan tidak mempengaruhi suhu tubuh saya terdapat jawaban setuju dari 66 responden (58,4%) lebih mendominasi. Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk

menunjang aktivitas kerja terdapat jawaban setuju dari 68 responden (60,2%) lebih mendominasi. Sirkulasi ditempat kerja sudah cukup baik terdapat jawaban setuju dari 65 responden (57,5%) lebih mendominasi. Ruangan yang ditempati untuk bekerja memiliki luas yang cukup dan nyaman terdapat jawaban setuju dari 70 responden (61,9%) lebih mendominasi. Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tak sedap membuat saya lebih fokus dalam bekerja terdapat jawaban setuju dari 67 responden (59,3%) lebih mendominasi. Warna cat sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan terdapat jawaban setuju dari 55 responden (48,7%) lebih mendominasi. Dekorasi atau tata letak seperti meja, kursi tersusun dengan rapih terdapat jawaban setuju dari 55 responden (48,7%) lebih mendominasi. Tempat kerja bebas dari kebisingan sehingga saya bisa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan terdapat jawaban setuju dari 67 responden (59,3%) lebih mendominasi. Keananan di tempat saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman terdapat jawaban setuju dari 56 responden (49,6%) lebih mendominasi.

- **Uji Frekuensi Y (Kinerja Karyawan)**

Keamanan di tempat saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman terdapat jawaban sangat setuju dari 71 responden (62,8%) lebih mendominasi. Keamanan di tempat saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman terdapat jawaban setuju dari 59 responden (52,2%) lebih mendominasi. Perusahaan menetapkan target kerja dnegan penuh perhitungan terdapat jawaban setuju dari 73 responden (64,6%) lebih mendominasi. Tingkat pencapaian volume kerja saya seuai dengan harapan perusahaan terdapat jawaban setuju dari 64 responden (56,6%) lebih mendominasi. Semua target yang ditentukan perusahaan telah terselesaikan dengan baik terdapat jawaban setuju dari 64 responden (56,6%) lebih mendominasi. Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan dengan baik terdapat jawaban setuju dari 58 responden (51,3%) lebih mendominasi. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu terdapat jawaban sangat setuju dari 63 responden (55,8%) lebih mendominasi. Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan terdapat jawaban setuju dari 53 responden (46,9%) lebih mendominasi. Karyawan dapat mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja terdapat jawaban setuju dari 63 responden (55,8%) lebih mendominasi. Karyawan mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja terdapat jawaban setuju dari 55 responden (48,7%) lebih mendominasi.

2. Uji Validitas dan Reabilitas

- **Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X1 (Pelatihan Kerja)**

Tabel 1. Item total statistic Variabel X1

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	36.4000	11.766	.295	.848
X1.2	36.5667	11.633	.320	.847
X1.3	36.7000	10.907	.588	.825
X1.4	36.8333	11.178	.490	.833
X1.5	37.1667	9.937	.673	.815
X1.6	36.8000	10.579	.567	.826
X1.7	36.9333	10.547	.605	.822
X1.8	37.1000	10.162	.671	.815
X1.9	37.3333	10.368	.526	.831
X1.10	37.4667	10.051	.644	.818

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat ditarik penjelasan seperti tabel Item-Total Statistics diatasberisikan hasil perhitungan uji validitas untuk 10 butir pernyataan variabel X1 (Pelatihan kerja). R tabel dapat diketahui dengan mengurangi jumlah responden dengan angka 2, menjadi $113 - 2 = 111$, sehingga nilai r tabelnya yaitu 0,1214. Berdasarkan kolom Corrected Item-Total Correlation, dapat dilihat bahwa semua data r hitung $>$ r tabel. Jika r

hitung > r tabel, maka data dikatakan valid. Sehingga, untuk variabel Pelatihan Kerja yaitu valid.

- **Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X2 (Pengembangan Karir)**

Tabel 2. item total statistic variabel X2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36.4333	18.668	.612	.904
X2.2	36.6667	18.575	.640	.903
X2.3	36.9667	17.964	.597	.905
X2.4	36.6000	17.076	.849	.890
X2.5	36.7333	17.720	.808	.894
X2.6	37.0000	17.724	.619	.904
X2.7	36.6333	16.861	.826	.890
X2.8	36.7000	16.424	.808	.891
X2.9	37.0667	17.995	.527	.910
X2.10	37.3000	17.803	.537	.910

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka dapat ditarik penjelasan bahwa tabel Item-Total Statistics diatas berisikan hasil perhitungan uji validitas untuk 10 butir pernyataan variabel X2 (Pengembangan karir). R tabel dapat diketahui dengan mengurangi jumlah responden dengan angka 2, menjadi $113 - 2 = 111$, sehingga nilai r tabelnya yaitu 0,1214. Berdasarkan kolom Corrected Item-Total Correlation, dapat dilihat bahwa semua data r hitung > r tabel. Jika r hitung > r tabel, maka data dikatakan valid. Sehingga, untuk variabel Pengembangan Karir yaitu valid.

- **Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X3 (Lingkungan Kerja)**

Tabel 3. Item total statistic variabel X3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	36.7333	10.961	.742	.853
X3.2	36.9333	11.926	.588	.866
X3.3	37.1667	12.075	.349	.881
X3.4	36.7333	10.961	.742	.853
X3.5	36.9667	11.482	.659	.860
X3.6	37.2000	11.614	.454	.874
X3.7	36.7667	10.530	.784	.848
X3.8	36.8667	9.844	.776	.847
X3.9	37.1667	11.247	.517	.870
X3.10	37.3667	11.137	.484	.874

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat ditarik penjelasan bahwa Tabel Item-Total Statistics diatas berisikan hasil perhitungan uji validitas untuk 10 butir pernyataan variabel X3 (Lingkungan kerja). R tabel dapat diketahui dengan mengurangi jumlah responden dengan angka 2, menjadi $113 - 2 = 111$, sehingga nilai r tabelnya yaitu 0,1214. Berdasarkan kolom Corrected Item-Total Correlation, dapat dilihat bahwa semua data r hitung > r tabel. Jika r hitung > r tabel, maka data dikatakan valid. Sehingga, untuk variabel Lingkungan Kerja yaitu valid.

- **Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

Tabel 4. Item total Statistic Variabel Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	34.9000	20.024	.347	.890
Y1.2	35.0333	19.620	.441	.885
Y1.3	35.2667	18.892	.553	.879
Y1.4	35.5667	18.392	.592	.876
Y1.5	35.8000	18.303	.611	.875
Y1.6	35.9667	17.757	.695	.869
Y1.7	35.4333	16.944	.638	.874
Y1.8	35.5333	16.671	.766	.863
Y1.9	35.7333	16.064	.768	.862
Y1.10	35.9667	16.516	.748	.864

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat ditarik penjelasan bahwa Tabel *Item-Total Statistics* diatasberisikan hasil perhitungan uji validitas untuk 10 butir pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan). R tabel dapat diketahui dengan mengurangi jumlah responden dengan angka 2, menjadi $113 - 2 = 111$, sehingga nilai r tabelnya yaitu 0,1214. Berdasarkan kolom Corrected Item-Total Correlation, dapat dilihat bahwa semua data r hitung $>$ r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka data dikatakan valid. Sehingga, untuk variabel Kinerja Karyawan yaitu valid.

3. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

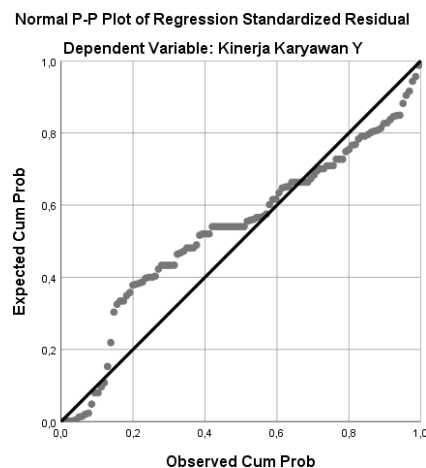
Tabel 5. One sample Kolmogorov-smirnov test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15743952
Most Extreme Differences	Absolute	.182
	Positive	.095
	Negative	-.182
Test Statistic		.182
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



Gambar 1. Grafik P-Plot

Berdasarkan dengan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik titik mengikuti arah garis diagonal yang terdistribusi secara normal, sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut normal. Dalam tabel digunakan uji normalitas 1 Sample-KS untuk menguji normalitas data. Dapat diketahui bahwa nilai signifikannya $0,084 > 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan yaitu nilai residualnya pada tabel distribusi bersifat normal.

- Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Coefficient

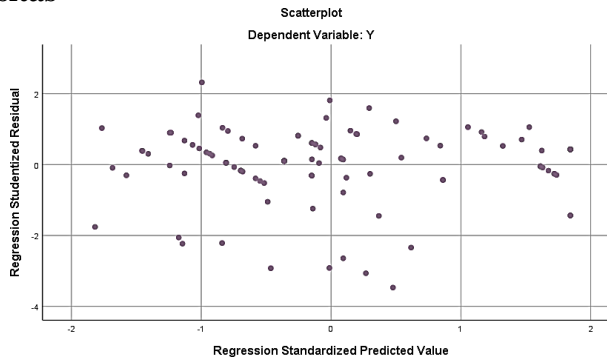
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.576	1.930			1.335	.185					
X1	.450	.084	.447	5.382	.000	.852	.458	.235	.275	3.632	
X2	.217	.094	.236	2.320	.022	.823	.217	.101	.184	5.442	
X3	.262	.119	.256	2.211	.029	.848	.207	.096	.142	7.064	

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, untuk mendapatkan hasil data yang terbebas dari multikolinearitas adalah dengan membandingkan nilai Tolerance dan nilai VIF. Pertama untuk variabel Pelatihan Kerja mendapatkan nilai Tolerance $0,275 > 0,10$ dan nilai VIF

3,623 < 10, kedua untuk variabel pengembangan karir mendapatkan nilai Tolerance 0,184 > 0,10 dan nilai VIF 1,5442 < 10, dan ketiga untuk variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai Tolerance 0,142 > 0,10 dan nilai VIF 7,064 < 10. Kesimpulannya adalah model regresi bebas dari multikolinearitas.

• **Uji Heterokedastisitas**



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Berdasarkan pada grafik scatterplot di atas, diketahui bahwa titik- titik bertebaran secara bebas di atas dan di bawah angka nol. Kesimpulannya adalah model regresi terbebas dari masalah heterokedastisitas

• **Uji Autokorelasi**

Tabel 7. Model Summary (Autokorelasi)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.890 ^a	.793	.787	2.18693	.793	139.007	3	109	.000	1.753

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 1,753 > 0,05 yang artinya tidak terjadi autokorelasi. Pengujian Hipotesis

• **Regresi Linear Berganda**

Tabel 8. Coefficient (Regresi linear berganda)

Coefficients ^a											
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.576	1.930			1.335	.185					
X1	.450	.084		.447	5.382	.000	.852	.458	.235	.275	3.632
X2	.217	.094		.236	2.320	.022	.823	.217	.101	.184	5.442
X3	.262	.119		.256	2.211	.029	.848	.207	.096	.142	7.064

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan dari tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai B yang ada pada kolom Unstandardized Coefficients memiliki nilai Constant sebesar 2.576. Sedangkan nilai koefisien untuk variabel X1 (pelatihan kerja) yaitu sebesar 0,450, nilai koefisien variabel X2 (pengembangan karir) yaitu sebesar 0,217, dan nilai koefisien variabel X3 (lingkungan kerja) yaitu sebesar 0,262. Persamaan regresinya adalah seperti dibawah ini :

$$Y = 2.576 + 0,450X1 - 0,217X2 + 0,262X3 + e$$

• **Koefisien Determinasi (R Square)**

Tabel 9. model Summary (R Square)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.852 ^a	.727	.724	2.48861	.727	295.215	1	111	.000	1.401

a. Predictors: (Constant), X1
b. Dependent Variable: Y

Pada table diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,727 atau 72,7% yang mengartikan bahwa pengaruh Pelatihan kerja sebesar72,7%. Sedangkan untuk sisanya yang sebesar 27,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisis ini.

Tabel 10. model Summary (R Square)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics				Durbin-Watson
						F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.823 ^a	.678	.675	2.70227	.678	233.520	1	111	.000	1.656

a. Predictors: (Constant), X2
b. Dependent Variable: Y

Pada table diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,678 atau 67,8% yang mengartikan bahwa pengaruh Pengembangan karir sebesar67,8%. Sedangkan untuk sisanya yang sebesar 32,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisis ini.

Tabel 11. Tabemodel Summary (R Square)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics				Durbin-Watson
						F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.848 ^a	.719	.717	2.52264	.719	284.331	1	111	.000	1.683

a. Predictors: (Constant), X3
b. Dependent Variable: Y

Pada table diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,719 atau 71,9% yang mengartikan bahwa pengaruh lingkungan kerja sebesar 71,9%. Sedangkan untuk sisanya yang sebesar 28,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisis ini.

Tabel 12. model Summary (R Square)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics				Durbin-Watson
						F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.890 ^a	.793	.787	2.18693	.793	139.007	3	109	.000	1.753

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Pada table diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,793 atau 79,3% yang mengartikan bahwa pengaruh Pelatihan kerja, Pengembangan karir, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar79,3%. Sedangkan untuk sisanya yang sebesar 20,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisis ini.

• Uji t (Uji Parsial)

Tabel 13. Coefficient (Parsial) Pelatihan Kerja (X1)

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.592	2.091		2.674	.009					
	X1	.859	.050	.852	17.182	.000	.852	.852	.852	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja karyawan Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai thitung senilai 17.182 > ttabel 1,98197 dan nilai sig 0,000 < 0,05 yang dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14. Coefficient (Parsial) Pengembangan Karir (X2)

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.662	2.086		4.632	.000					
	X2	.759	.050	.823	15.281	.000	.823	.823	.823	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh Lingkungan kinerja terhadap kinerja karyawan Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai hitung senilai $16.862 > t_{tabel} 1,98197$ dan sig $0,000$ yang dimana $< 0,05$, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 15. Coefficient (Parsial) Lingkungan Kerja (X3)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.139	2.158		2.382	.019					
X3	.868	.051	.848	16.862	.000	.848	.848	.848	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh Lingkungan kinerja terhadap kinerja karyawan Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai hitung senilai $16.862 > t_{tabel} 1,98197$ dan sig $0,000$ yang dimana $< 0,05$, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

• Uji F Simultan

Tabel 16. Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1994.461	3	664.820	139.007	.000 ^p
	Residual	521.309	109	4.783		
	Total	2515.770	112			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa Fhitung sebesar $139,007$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$ yang mana $< 0,05$. Kesimpulannya adalah nilai F hitung $139,007 > F_{tabel} 2,45$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil Uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari Pelatihan kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y).

4. Pembahasan

a. Pengaruh pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan dikarenakan adanya hasil perhitungan dari tingkat signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ dan thitung senilai $5,382 > t_{tabel} 1,98197$ yang artinya adalah Produk berpengaruh positif terhadap Keputusan Pembelian.

b. Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Harga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan adanya hasil perhitungan dari tingkat signifikansi yaitu $0,022 < 0,05$ dan nilai thitung senilai $2,320 > t_{tabel} 1,98197$ yang artinya adalah Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan

c. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan adanya hasil perhitungan dari tingkat signifikansi yaitu $0,029 < 0,05$ dan nilai thitung senilai $2,211 > t_{tabel} 1,98197$ yang artinya adalah Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Pelatihan kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang simultan

terhadap Kinerja karyawan dikarenakan hasil F hitung yaitu $139,007 > F$ tabel 2,45 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat menarik kesimpulan seperti dibawah ini :

1. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Pelatihan kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,727 atau 72,7% yang mengartikan bahwa pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 72,7%. Dibuktikan berdasarkan hasil nilai thitung senilai $17,182 > t$ tabel 1,981 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Pelatihan Kerja (X1) dan variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,678 atau 67,8% yang mengartikan bahwa pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 67,8%. Dibuktikan berdasarkan hasil nilai thitung senilai $15,281 > t$ tabel 1,98197 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat Pengaruh antara variabel Pengembangan Karir (X2) dan variabel Kinerja karyawan (Y).

3. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,719 atau 71,9% yang mengartikan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 71,9%. Dibuktikan berdasarkan hasil nilai thitung yaitu senilai $15,281 > t$ tabel 1,98197 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat Pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X3) dan variabel Kinerja Karyawan (Y).

4. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersamaan terhadap Kinerja karyawan (Y)

Bersumber dari Tabel Model Summary, dapat dilihat bahwa nilai R Square yaitu senilai 0,793 atau 79,3% yang dapat diartikan bahwa pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan yaitu sebesar 79,3%. Berdasarkan pada tabel ANOVA, dapat dilihat nilai f hitung senilai 139,007 yang dimana $> F$ tabel 2,45 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) pada PT. TDW Resources memiliki pengaruh yang simultan terhadap Kinerja karyawan dikarenakan hasil F hitung yaitu $139,007 > F$ tabel 2,45 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

REFERENSI

- Andy, A., & -, S. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Prestasi Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 18. <https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.51>
- Andy, I. A. M. S. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia. *ECo-Buss*, 1(1), 30–44.
- Cindy Enika Sinuraya, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Nikamabi : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 8(1), 89–97.

<https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37>

- Huwae, A. I., & Andy. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja , Budaya Organisasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Putera Sumber Pangan Tangerang The Impact Of Work Motivation , Organizational Culture , And Work Environment On Employee Job Satisfaction At PT . *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1, 1–7.
- Michael, M., Pujiarti, P., & Andy, A. (2023). The Effect Of Training, Career Path, And Compensation On Employee Performance At Pt Gosyen Pacific Suskesmakmur. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(2), 169–176.
- Priscillia, L. A., & Andy. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT . Astra International Tbk – Honda Sales Operation Effect Of Communication And Physical Work Environment On Employee Performance Of Pt . Astra International Tbk – Honda Sales Opera. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3, 1–8.
- Setia, Amelia Destyawati, A. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia*. Tangerang: Universitas Buddhi Dharma.
- Silaswara, D., Rinintha, P., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Pustaka Kreasi Mandiri.
- Upiparami Herlinah, D. A., & Andy, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telaga Mestika Mas. *Nikamabi*, 2(1), 13–21. <https://doi.org/10.31253/ni.v2i1.2015>
- Wiediyan, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco Elektrika Perkasa. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 150–163.
- Wijaya, B. O., & Andy. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Adidaya*. 3(1), 1–9.