

Pengaruh Lingkungan kerja, Pengalaman kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja di PT. Creation of Handmade

Biggy Julien^{1)*}, Fidellis Wato Tholok^{2)*}

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾biggyjulien@gmail.com

²⁾fidelljst@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Januari 2023;
Perbaikan 30 Februari 2023;
Diterima 21 Maret 2023;
Tersedia online 12 April 2023

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Lingkungan kerja
Pengalaman kerja
Pelatihan
Kinerja karyawan

Abstrak

Tujuan penyusunan skripsi merupakan buat mengenali apakah ada akibat antara area kegiatan, pengalaman kerja, serta pelatihan kepada kinerja pegawai di PT. CREATION OF HANDMADE. Sebab survey ini ialah tata cara deskriptif, hingga dicoba lewat penyebaran suatu angket. Pengarang dalam riset pemakaian percobaan F serta percobaan T, analisa regresi berganda, serta koefisien hubungan berganda.

Angka dalam penelitian ini memiliki nilai sebesar $Y = 9,487 + 0,260 (X1) + 0,090 (X2) + 0,444 (X3)$ hasil analisa regresi linear berganda, bisa di artikan menurun serta menaiknya elastis $X1$, $X2$, serta $X3$ didetetapkan terhadap kemampuan pegawai memiliki tingkatan penyusutan serta ekskalasi senilai 0, 260, 0, 090 dan 0, 444.

Angka koefisien determinasi yang diperoleh sebanyak 85,6% terpengaruh oleh elastis area kegiatan, pengalaman kegiatan, serta penataran pembibitan kepada kemampuan pegawai. Percobaan anggapan mendapatkan thitung sebesar 8, 412 buat area kegiatan, t hitung sebesar 2, 508 buat pengalaman kegiatan, serta thitung sebesar 13, 280 buat penataran pembibitan, dimana tiap- tiap mendapatkan angka itu dari r_{tabel} penyaluran df dimaksudkan 100 responden atau peserta lalu dikurangi 2 ekskalasi yang penting 0, 05 didapat dari t_{tabel} 1, 984. Hingga begitu H_a diperoleh serta H_a ditolak, disebabkan thitung t_{tabel} .

I. PENDAHULUAN

Sebuah sumber daya manusia yang memiliki keahlian yang baik secara individu maupun tim sebagai tenaga kerja yang baik mengambil bagian yang sangat penting dalam kemajuan suatu industri pada saat ini. Sumber daya manusia mempunyai kualitas serta kuantitas yang cukup sangat berarti bagi perusahaan, karena salah satu aset perusahaan adalah kekuatan pendorong utama di balik produksi dan layanan seorang karyawan. Lingkungan kerja suatu pabrik amat berarti buat senantiasa diperhatikan oleh manajemen industri. Pada Lingkungan kerja ialah tempat staf berkegiatan setiap hari. Zona kegiatan yang aman hendak terasa nyaman dan membuat pegawai bertugas dengan cara maksimum. Pengalaman aktivitas jadi salah satu aspek yang bisa pengaruhi sesuatu kenaikan kinerja karyawan. Tidak hanya itu pengalaman kerja ialah sesuatu cara penataran serta pertambahan perkembangan dari apa yang telah dicoba serta digapai lebih dahulu. Dan juga selain lingkungan serta pengalaman dalam bekerja pelatihan juga ikut termasuk kedalam bagian yang mungkin akan bisa mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Industri memilah keinginan penataran pembibitan cocok dengan menganalisa permasalahan kemampuan pegawai itu. Dan tujuan dari riset ini merupakan buat mengenali seberapa besar pengaruh dari Lingkungan kerja, Pengalaman kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan di PT. Creation of Handmade. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan deskriptif sebagai bagian dari penelitian ini.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Tentunya kata “manajemen“ sudah tak asing untuk beberapa orang, tapi masih banyak yang belum mengenali maksud manajemen. Manajemen ialah metode pemograman, pengorganisasian, petunjuk, dan pengawasan usaha-upaya para tubuh tubuh dan konsumsi akar daya- pangkal tenaga tubuh yang lain biar mencapai tujuan tubuh yang telah ditetapkan.(Wibowo. s., 2022)

Menurut (Andy, 2021) Meyatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab guna menyusun kandidat yang cocok bagi sumber daya yang ada buat menuntaskan kewajiban yang cocok. Tidak hanya itu, Manajemen sumber daya manusia pula mengestimasi terdapatnya lowongan sebab advertensi, pemindahan, pensiun, serta pemberhentian, alhasil bidang usaha industri tidak terbawa- bawa oleh lowongan itu. Manajemen sumber daya manusia seharusnya tidak cuma mencermati posisi kosong yang hendak diisi, namun pula menekankan perlunya memperkerjakan orang yang pas buat menuntaskan profesi yang pas.

Lingkungan kerja

Menurut (Sugandha, n.d.) Menyatakan bahwa :

lingkungan kerja yang kurang bagus serta tidak seharusnya dirasakan oleh karyawan, selaku pekerja yang bagus mereka bekerja gunaenuhi keinginan sehari- hari serta merasa aman serta nyaman dalam bertugas, seluruh terkait manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan itu.

Menurut (fx. Pudjo Wibowo dan Gregorius Widiyanto, 2019.) Menyatakan bahwa :

Area kegiatan yang bagus bisa mensupport penerapan kegiatan alhasil karyawan mempunyai antusias bertugas serta tingkatkan kemampuan pegawai. Lingkungan kerja yang terletak di dekat karyawan butuh dicermati agar membawa akibat yang positif untuk kinerja seorang.

Pengalaman kerja

Menurut (Basyit et al., 2020) Menyatakan bahwa :

pengalaman kerja merupakan durasi yang di manfaatkan seorang buat mendapatkan wawasan, keahlian serta tindakan cocok dengan gelombang serta tipe tugasnya. Pada biasanya industri lebih mengarah buat memilah pengalaman, sebab dengan pengalaman yang lumayan jauh diharapkan mereka memiliki keahlian lebih banyak dari tiada pengalaman. Oleh karena pengalaman itu, hingga industri tidak butuh lagi melaksanakan tranning ataupun bila tranning itu butuh dilaksanakan merupakan sekedaranya saja.

Menurut (Wirawan, 2019) Menyatakan bahwa :

Tidak hanya dari pada aspek tingkatan pembelajaran, perihal lain yang diprediksi menimbulkan terbentuknya penyusutan kemampuan pegawai ialah rendahnya pengalaman kegiatan pegawai pada industri itu. Minimnya pengalaman kegiatan yang dipunyai hendak mempengaruhi pada kemampuan pegawai.

Kinerja Karyawan

Menurut(fx. Pudjo Wibowo dan Gregorius Widiyanto, 2019.) Menyatakan bahwa :

Buat tingkatkan kemampuan pegawai supaya bisa bermutu serta bertugas dengan bagus salah satu aspek terutama yaitulingkungan kegiatan tempat pegawai itu bertugas. Dimana area kegiatan merupakan kondisi- kondisi material serta intelektual yang terdapat dalam badan.

Menurut (Sugandha, 2019.) Menyatakan bahwa :

Aspek- aspek penyebab kinerja karyawan semacam ketertiban karyawan, disiplin karyawan dalam melakukan instruksi dari arahan, bertugas dengan team, serta pimpinannya dengan bagus dan kemampuannya dalam melakukan kinerjanya. Dengan ini pegawai hendak tingkatkan kinerjanya serta melaksanakan profesi dengan cara lebih aktif alhasil profesi bisa diharapkan lebih kilat serta lebih bagus.

III. METODE

Riset ini Memakai suatu Pendekatan deskriptif dimana bentuk riset yang memakai suatu angket tertata selaku perlengkapan buat melukiskan ataupun mendefinisikan dengan cara analitis, cermat serta terukur dari populasi yang terdapat lewat sistem sampling supaya cocok dengan subjek ataupun kejadian riset serta tata cara kuantitatif dipakai buat bisa mengakulasi suatu informasi. Serta dalam pemantauan ini melaksanakan tata cara yang dipakai ialah tata cara pemantauan. Buat mengakulasi semua informasi yang terkumpul dari responden dalam angket.

1. Teknik analisis data

a. Uji Frekuensi

Menurut (Sudaryono, 2014) Lapisan informasi bagi kelas- kelas istirahat khusus ataupun bagi jenis khusus dalam suatu catatan Dengan begitu dibutuhkan pengorganisasian ataupun pengurutan informasi dalam jumlah besar, merangkum informasi dalam golongan informasi, serta mengklasifikasikannya dalam wujud catatan, hingga dimengerti karakteristiknya dan dianalisis dengan gampang gampang diucap dengan Distribusi gelombang.

b. Uji kualitas data

Dalam uji ini terdapat dua macam cara yaitu uji valliditas dan uji reabilitas.

Menurut (Ghozali, 2018) Percobaan legalitas dipakai buat mengukur sah atau legal tidaknya suatu angket dan Eksperimen reliabilitas sebetulnya ialah perkakas untuk mengukur suatu angket yang yakni indikator dari fleksibel atau konstruk.

c. Uji analisis statistic deskriptif

Menurut (Sugiono, 2017) Statistik Deskriptif merupakan statistik yang dipergunakan untuk membuat analisa informasi dengan peraturan – peraturan metode menjelaskan ataupun menggambarkan informasi yang telah dikumpulkan dengan demikian itu juga terdapat tanpa berarti membuat kesimpulan yang benar buat umum ataupun abstraksi.

d. Uji asumsi klasik

Menurut (Sujarweni, 2014) Uji penerimaan klasik ini meliputi uji multikolinearitas dan dispersibilitas tidak seragam atau heterokedastisitas. Ini memberikan hasil regresi yang baik, bahkan jika asumsi klasik sesuai. Kriteria tersebut harus terpenuhi secara normalitas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji T

Menurut (Tugiso Dkk, 2016) dalam menerapkan pengetesan variable yang mempengaruhi antar variable bebas kepada variable terbatas nya desara perseorangan ataupun masing– masing hingga dicoba lah percobaan T.

b. Uji F

Menurut (Tugiso Dkk, 2016) Menurut Tugiso Dkk (2016), Percobaan Signifikansi Simultan dipakai buat mencoba, apakah variable– variable Mutu Produk(X1), Harga(X2), serta Relationship Marketing(X3) dengan cara simultan mempengaruhi kepada Kepatuhan pelanggan.

c. Kofisien determinasi

Menurut (Tugiso Dkk, 2016) Koefisien determinasi ialah suatu percobaan buat memandang presentase partisipasi akibat bebas dengan cara berbarengan kepada variable terbatas serta angka yang didapat ialah berawal dari R2 serta R2Adjusted.

e. Uji regresi

Menurut (Tugiso Dkk, 2016) Analisa regresi linier berganda mempunyai tujuan buat mengenali seberapa besar akibat ataupun ikatan yang dipunyai dengan cara linear antara satu variable leluasa dengan 2 ataupun lebih variable terikat.

IV. HASIL

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.928 ^a	.861	.856	1.80932	1.879

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja
b. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Dengan dilihat dari angka Adjusted R² yaitu 0,856, berarti besarnya lingkungan kerja, Pengalaman kerja, dan pelatihan kepada kinerja karyawan merupakan sebesar 85,6% sedangkan sisanya 14,4% (100% – 85,6%) dijabarkan oleh aspek ataupun variabel – variabel lainnya yang bukan tercantum terhadap analisa regresi ini.

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.421	1.390		7.496	.000
	Lingkungan kerja	.265	.031	.380	8.412	.000
	Pengalaman kerja	.054	.035	.073	2.508	.000
	Pelatihan	.449	.034	.635	13.280	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja kepada kinerja karyawan. Dari angka uji t pada tabel IV.65 diartikan angka relevan guna pengaruh variabel lingkungan kerja(X1) kepada kinerja pegawai(Y) merupakan $0,00 < 0,05$ serta angka $t_{hitung} 8.412 > t_{tabel} 1.984$. Alhasil dapat dinyatakan kalau H₀1 ditolak, dan H1 diterima, berarti suatu variabel lingkungan kerja mempengaruhi penting kepada kemampuan pegawai di PT.CREATION OF HANDMADE.
2. Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Dari angka uji t pada tabel IV.65 diartikan angka relevan guna pengaruh variabel Pengalaman kerja(X2) kepada kinerja pegawai(Y) yaitu sebesar $0,016 > 0,05$ dan angka $t_{hitung} 2.508 > t_{tabel} 1.984$. Alhasil bisa di tarik kesimpulan kalau H₀2 diterima dan H2 ditolak, berarti variabel Pengalaman kerja mempengaruhi relevan kepada kinerja pegawai di PT.CREATION OF HANDMADE.
3. Pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dari Angka uji t pada tabel IV. 65 diartikan angka relevan guna pengaruh variabel variabel pelatihan (X3) kepada kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 13.280 > t_{tabel} 1.984$. Alhasil bisa di tarik kesimpulan kalau H₀3 ditolak dan H3 diterima, berarti variabel pelatihan berpengaruh secara relevan kepada kinerja karyawan di PT.CREATION OF HANDMADE.

- Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1940.641	3	646.880	197.603	.000 ^b
	Residual	314.269	96	3.274		
	Total	2254.910	99			

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja

Berdasarkan tabel IV.71 uji F_{hitung} , mendapatkan angka F_{hitung} sebanyak, 197.603 signifikan yakni $0,000 < 0,05$. Begitu nilai total, $197.603 > F_{tabel} 2.31$ pada penting $0,000$ sebab tingkatan penting $< 0,05$. Uji statistik F_{hitung} **memberitahukan seluruh variabel bebas area kerja, Pengalaman kerja, serta training akibat bermakna pada kinerja pegawai.**

V. KESIMPULAN

hasil survey merumuskan serta diskusi analitis mengenai area kegiatan, Pengalaman kegiatan, serta Penataran pembibitan kepada kemampuan pegawai di PT. CREATION OF HANDMADE, hingga kesimpulan didapat selaku selanjutnya:

1. Lingkungan kerja kepada kinerja pegawai. Angka percobaan t_{tabel} mengenali elastis lingkungan kerja mempengaruhi penting kepada kinerja pegawai dan angka penting $0,00 < 0,05$ dan $t_{hitung} 8.412 > t_{tabel} 1.984$. Oleh karena itu dapat merumuskan kalau H_0 1 ditolak dan H_1 diterima yang maksudnya area kegiatan mempengaruhi penting kepada kemampuan pegawai di PT.CREATION OF HANDMADE.
2. Pengalaman kerja kepada kinerja karyawan. Angka percobaan t_{tabel} dikenal elastis Pengalaman kerja mempengaruhi penting kepada kemampuan pegawai (Y), dengan angka signifikansi $0,014 > 0,05$ dan $t_{hitung} 2.508 > t_{tabel} 1.984$. Oleh karena itu dapat merumuskan jika H_0 2 diterima dan H_2 ditolak yang maksudnya Pengalaman kerja mempengaruhi penting kepada kinerja karyawan di PT.CREATION OF HANDMADE.
3. Pelatihan terhadap kinerja karyawan. Angka percobaan t_{tabel} diamati elastis pelatihan mempengaruhi penting kepada kemampuan pegawai dengan angka signifikannya $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 13.280 > t_{tabel} 1.984$. Hingga dapat dinyatakan bahwa jika H_0 3 ditolak dan H_3 diterima oleh karena itu penataran pembibitan pengaruh signifikan kepada kemampuan pegawai di PT.CREATION OF HANDMADE.

DAFTAR PUSTAKA

- Basyit, A., Sutikno, B., Dwiharto, J., Kunci, K., Pendidikan, T., Kerja, P., Karyawan, K., & Linier Berganda, R. (2020). 2 | P a g e PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Manajemen Akuntansi* (Vol. 5).
- fx. Pudjo Wibowo dan Gregorius Widiyanto. (n.d.). *Pengaruh k3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Ghozali. (2018). *Kuantitas Data*.
- Samara, A., Anggraeni, Rr. D., Sulistiyowati, R., Selfiyani, Wibowo, S., Sutandi, Wi, P., & Pujiarti. (2022). Pelatihan Penerapan Manajemen Persediaan Bagi Pedagang Makanan Minuman Di Era Endemi Covid 19 (UMKM Cihuni Hill Park). *Abdi Dharma*, 2(2), 67–74. <https://doi.org/10.31253/ad.v2i2.1729>
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Penulis*. <https://www.freepik.com/>
- Sudaryono. (2014). *Analisi Data*.
- Sugandha. (n.d.). *Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Sugiono. (2017). *Mengamati dan meneliti Populasi dan Sampel*.
- Sujarweni. (2014). *Menganalisis Data Dan Frekuensi untuk mengetahui hasil penelitian*.
- Tugiso Dkk. (2016). *Menngolah Data dalam penelitian*.
- Wirawan, K. E., Wayan Bagia, I., Agus, G. P., & Susila, J. (2019). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1).