



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 6873-6887

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pelatihan, Tunjangan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Alfa Aluminium Jakarta Barat

Rismawati^{1✉}, Miftakul Huda²

Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Email: risma@pelitabangsa.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, tunjangan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Alfa Almunium Jakarta Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan melibatkan seluruh karyawan CV. Alfa Almunium yang berjumlah 53 orang sebagai populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non probability sampling yaitu sampling jenuh. Alat ukur yang digunakan adalah SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai thitung = 4,985 lebih besar dari ttabel = 2,023, tunjangan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai thitung = 2,421 lebih besar dari ttabel = 2,023, lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai thitung = 6,205 lebih besar dari ttabel = 2,023. Bahwa pelatihan, tunjangan dan lingkungan kinerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai fhitung = 65,508 lebih besar dari ftabel = 3,23. Semakin baik penerapan pelatihan, tunjangan dan lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Sebaliknya semakin rendah penerapan pelatihan, tunjangan dan lingkungan kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Nilai Koefisien determinasi sebesar 0,879 hal ini menunjukkan pelatihan, tunjangan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Alfa Almunium sebesar 87.9% sedangkan sisanya 12.1% dipengaruhi faktor lain.

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

Abstract

This research aims to determine the effect of training, benefits and work environment on the performance of CV employees. Alfa Aluminium West Jakarta. The method used in this research is a quantitative method involving all CV employees. Alfa Aluminium, numbering 53 people as a population. The sample in this research consisted of 53 employees. The sampling technique used in this research is a non-probability sampling technique, namely saturated sampling. The measuring tool used is SPSS version 26. The research results show that training partially has a significant effect on the performance of CV employees. Alfa Aluminium, as evidenced by the value of $t_{count} = 4.985$ which is greater than $t_{table} = 2.023$, partial allowances have a significant influence on the performance of CV employees. Alfa Aluminium, as evidenced by the value of $t_{count} = 2.421$ which is greater than $t_{table} = 2.023$, the work environment partially has a significant influence on the performance of CV employees. Alfa Aluminium, as evidenced by the value of $t_{count} = 6.205$ which is greater than $t_{table} = 2.023$. Then, training, benefits and performance environment simultaneously have a significant influence on CV employee performance. Alfa Aluminium, proven by the value of $f_{count} = 65.508$ which is greater than $f_{table} = 3.23$. The better the implementation of training, benefits and work environment, the better the employee performance will be. On the other hand, the lower the implementation of training, benefits and work environment, the lower the employee performance will be. The coefficient of determination value is 0.879, this shows that training, benefits and work environment influence the performance of CV employees. Alfa Aluminium 87.9% while the remaining 12.1% was influenced by other factors.

Keyword: *Training, Allowance, Work environment, Employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang baik dengan keterampilan dan kualitas yang baik.

Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi dituntut lebih peka dan inovatif dalam menyikapi situasi serta pengembangan dalam menentukan strategi yang tepat guna meningkatkan eksistensi dan keefektifan operasionalnya. Sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang ada didalam organisasi terutama pada faktor sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Apabila faktor sumber daya manusianya dikelola dengan baik maka sumber daya manusia tersebut dapat berkontribusi positif pada kemajuan perusahaan dan perusahaan dapat mempertahankan bisnisnya di zaman yang persaingan bisnisnya semakin kompetitif. Sebaliknya jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka dapat berpotensi mengganggu keefektifan operasional perusahaan atau organisasi itu sendiri.

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan (Husnah et al, 2019). Untuk mewujudkan hal tersebut setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk mendukung terciptanya kinerja yang tinggi dari karyawan.

Ada banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Salah satu faktornya yaitu: 1). Pelatihan. Pelatihan bagi pegawai merupakan proses mengejarkan pengetahuan dan pengenalan bagi sesuatu yang baru dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan (E.P. Sinaga et al., 2021). 2). Faktor kedua yang tidak kalah penting untuk lebih meningkatkan kinerja yaitu Pemberian Tunjangan. Tunjangan adalah pembayaran- pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut (Utari et al., 2022).

3). Faktor ketiga yaitu Lingkungan Kerja. Kinerja individu berdasarkan pandangan interaksionis yang dipengaruhi oleh karakter individu dan faktorlingkungan kerja, dimana hasil yang positif diwujudkan oleh kesesuaian kepribadian individu dengan kualifikasi pekerjaan (Putra et al., 2019).

Faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi perlunya membangun pelatihan sumber daya manusia yang efektif sebagai pengetahuan dalam melaksanakan tugas, tunjangan yang dapat membangkitkan kemauan dan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan lingkungan kerja yang kondusif dalam organisasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Tabel 1. Variabel Tunjangan CV Alfa Almunium Jakarta Barat

Karyawan yang Terdaftar dan Tidak Terdaftar Tunjangan BPJS Periode 2021 – 2023 CV Alfa Aluminium Jakarta Barat						
THN	esponden	Status Kepegawaian		Terdaftar BPJS	Tidak Ter daftar BPJS	Presentase Tidak Terdaftar BPJS (%)
		Tetap	Kontrak			
2021	53	36	17	36	17	28
2022	53	33	20	33	20	34,8
2023	53	32	21	32	21	37,2

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan pelatihan, tunjangan dan lingkungan kerja CV. Alfa Almunium Jakarta Barat, antara lain: 1). pelatihan karyawan baru tidak dilakukan dengan baik oleh perusahaan. Menurut sumber, sistem pelatihan yang digunakan yaitu On the job training, karyawan ditempatkan langsung diarena tanpa ada informasi mengenai pekerjaan atau perusahaan. Karyawan dituntut untuk berinisiatif belajar mandiri mengenai pekerjaan yang nantinya akan dilakukan dengan mengamati karyawan yang pekerjaannya sama. Untuk orang yang belum mempunyai pengalaman kerja tentu hal tersebut sulit dilakukan. Alhasil pekerjaan tidak berjalan dengan baik, resiko kecelakaan kerja bisa terjadi dan mungkin karyawan lain juga merasa terganggu saat bekerja karena terus diamati oleh karyawan baru. 2). Tunjangan. "Pada tabel variabel tunjangan diatas terdapat kesenjangan mengenai tunjangan BPJS yang hanya didapatkan oleh karyawan yang berstatus karyawan tetap". Merujuk pada peraturan umum tentang BPJS, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Pasal 15 ayat (1) menyatakan bahwa setiap pemberi kerja wajib mendaftarkan para pekerja dan dirinya sendiri sebagai peserta BPJS sesuai program yang diikuti. Merujuk Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pasal 2 ayat (3) menyatakan bahwa tidak semua pemberi kerja wajib memberikan tunjangan BPJS, tetapi hanya jika memenuhi persyaratan. Yakni apabila perusahaan memiliki 10 karyawan atau lebih dan atau membayar gaji minimal Rp1juta per bulan. 3). Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung tersebut menjadi kurang nyaman karena karyawan baru yang terus mengamati dan mungkin bertanya-tanya mengenai pekerjaan yang dilakukan. Sehingga hal tersebut dapat menghambat pekerjaan karyawan lainnya. Dari beberapa permasalahan yang telah diuraikan di atas terlihat bahwa kinerja karyawan CV. Alfa Almunium Jakarta Barat masih jauh dari apa yang diharapkan. Oleh karena itu perlu diteliti sejauh mana pengaruh pelatihan, tunjangan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Alfa Almunium Jakarta Barat.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada CV. Alfa Almunium Jakarta Barat maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Tunjangan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Alfa Almunium Jakarta Barat".

Tinjauan Literatur

Kinerja Karyawan

Job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Khoiriyah et al., 2020).

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator (Dhoni, 2019) yaitu : 1). Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2). Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam bekerja dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, buah dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3). Tangung jawab, menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya. 4). Inisiatif, menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya dalam bekerja. 5). Kerja sama, merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehinggahasil pekerjaan semakin baik dan meminimalisir terjadinya miskomunikasi. 6). Ketaatan, merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

Pelatihan

Pada prinsipnya pelatihan berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan saat ini dalam upaya memperbaiki kinerja, yang pelaksanaannya mengutamakan praktek dan teori (Farida, 2019). Indikator- indikator pelatihan ada 5 indikator (Sajiwa, B., 2019), yaitu: 1). Instruktur, tujuannya adalah meningkatkan skill karyawan, maka pemilihan pelatih atau instruktur pelatihan harus mempertimbangkan kualifikasi yang memadai dan tepat sesuai bidangnya dan memiliki kompetensi yang sesuai pada bidangnya. 2). Peserta pelatihan, peserta pelatihan harus di seleksi oleh perusahaan berdasarkan persyaratan untuk mengikuti pelatihan dan kualifikasi yang sesuai dengan program pelatihan. 3). Metode, program pelatihan akan menjamin keberlangsungan kegiatan pelatihan yang efektif, apabila program pelatihan sesuai dengan materi dan kemampuan pengetahuan peserta. 4). Materi, pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai

dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. 5). Tujuan pelatihan, pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, gunanya untuk mendapatkan hasil dan sasaran yang telah diharapkan perusahaan.

Tunjangan

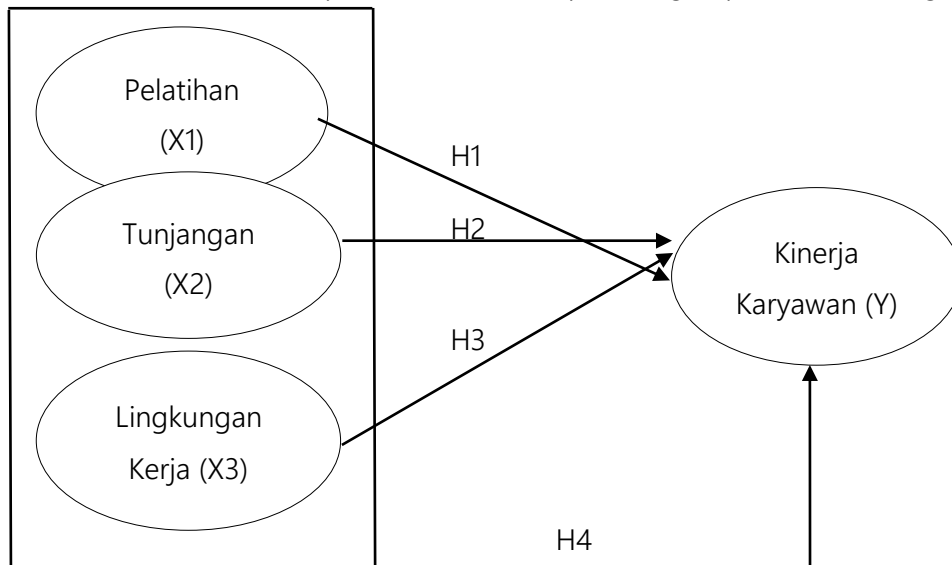
Tunjangan adalah pendapatan tambahan selain gaji yang diterima seorang karyawan, seperti tunjangan jabatan, tunjangan kendaraan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan telepon, tunjangan istri, tunjangan anak, dan lain sebagainya (Asriveni, 2019). Terdapat 5 indikator pemberian tunjangan (Juniyanti & Maria, 2022) yaitu sebagai berikut : 1). Memotivasi karyawan dalam bekerja, kompensasi dan tunjangan diberikan dengan maksud agar pegawai lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhannya. 2). Menjamin asas keadilan, kompensasi dan tunjangan harus diberikan secara merata dan adil untuk semua karyawan serta mengikuti aturan pemberian yang sudah ditetapkan. Sebuah kompensasi dan tunjangan tidak akan meningkatkan kinerja jika dalam sistem pemberian tidak dilakukan secara adil. 3). Bentuk tunjangan, tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun bukan uang, namun perlu diketahui bagi perusahaan, untuk dapat mengetahui bagaimana proses pemberian tunjangan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. 4). Meningkatkan produktivitas kerja Kompensasi sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas kerja seorang karyawan, perusahaan sebisa mungkin memberikan imbal balik berupa tunjangan kepada para karyawannya. 5). Ketepatan waktu pemberian tunjangan, pemberian tunjangan harus dilakukan tepat waktu sesuai ketentuan yang sudah disepakati bersama, apabila terjadi keterlambatan dalam pemberiannya maka berilah informasi jelas alasan keterlambatan kepada para karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan disekitar tempat kerja, kinerja karyawan yang baik sering berkaitan dengan lingkungan kerja fisik maupun non fisik, dimana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan, misalnya kebersihan (Hermawati, 2020). Indikator dalam Lingkungan kerja terdapat 3 indikator (T. M. Sinaga, 2020) yaitu: 1). Suasana kerja, adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi

pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. 2). Tersedianya fasilitas untuk pegawai, hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. 3). Hubungan dengan rekan kerja, yaitu hubungan yang harmonis dan kekeluargaan dengan rekan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

Dari uraian di atas, maka dapat disusun konsep kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Konsep kerangka Penelitian

Keterangan :

H1 = Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan CV. Alfa Almunium.

H2= Tunjangan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan CV. AlfaAlmunium.

H3 = Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan CV. Alfa Almunium.

H4 = Dampak kolektif Pelatihan, Tunjangan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan CV. Alfa Almunium

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Perancangan jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, mencakup unsur deskriptif dan asosiatif yang mencakup pengukuran, perhitungan, dan kepastian data numerik. Metode analisis deskriptif yang dipilih memerlukan pengolahan data untuk memahami dan merangkum kondisi penelitian. Dengan menggunakan jenis penelitian survei, penelitian ini menggunakan teknik kuesioner di CV. Alfa Almunium sebagai responden.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor CV Alfa Aluminium Jakarta Barat. Tepatnya di JL.Tanjung Duren Raya No.22A, Tanjung Duren Utara, Kecamatan Grogol Petamburan, Kota Jakarta Barat.

Teknik pengambilan sampel

Pengambilan sampel melibatkan dari seluruh populasi. Untuk populasi dengan kurang dari 100 subjek, disarankan untuk memasukkan semuanya, menjadikannya studi populasi. Untuk populasi yang lebih besar, 10-15%, 20-25%, atau lebih dapat dipilih berdasarkan kemampuan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi sebanyak 53 karyawan dengan menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampel jenuh. maka besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dengan jumlah 53 karyawan.

Jenis Data Penelitian

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner, yaitu dengan menyajikan pertanyaan atau informasi tertulis kepada responden. Dalam konteks ini, kuesioner disebarakan kepada karyawan di CV Alfa Almunium Jakarta Barat.

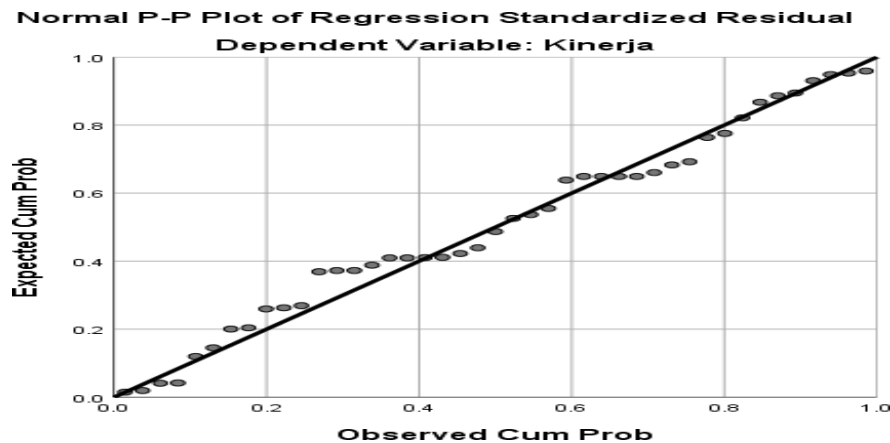
Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variaabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Pelatihan (X1)	Meningkatkan pengetahuan, keterampilan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan pelaksanaannya mengutamakan praktek	1. Instruktur 2. Peserta Pelatihan 3. Metode 4. Materi 5. Tujuan Penelitian	Skala likert 1 - 5
dan teori (Farida 2019)			
Tunjangan (X2)	Pendapatan tambahan selain gaji yang diterima karyawan, seperti tunjangan jabatan, kendaraan, makan, kesehatan, telepon, tunjangan istri, tunjangan anak (Asriveni 2019) memberikan tunjangan	1. Memotivasi karyawan 2. Menjamin asas keadilan 3. Bentuk tunjangan 4. Meningkatkan produktivitas 5. Ketepatan waktu	Skala likert 1 - 5

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,c}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26.00

Gambar 2. Hasil Uji Plot



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26.00

Mengacu pada Tabel 3, terlihat nilai signifikansi (sig) berada di bawah 0,05 tepatnya 0,000. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa data mengikuti distribusi normal sehingga memenuhi asumsi distribusi normal model regresi.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji kemungkinan korelasi antar variabel independen dalam model regresi]. Model regresi yang ideal tidak menunjukkan korelasi antar variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Statistik Kolinearitas	
	Toleransi i	VIF
(Konstan)		
Pelatihan	0,338	2.959
Tunjangan	0,201	4.968
Lingkungan Kerja	0,272	3.674
A. Variabel Dependen : Kinerja Karyawan		

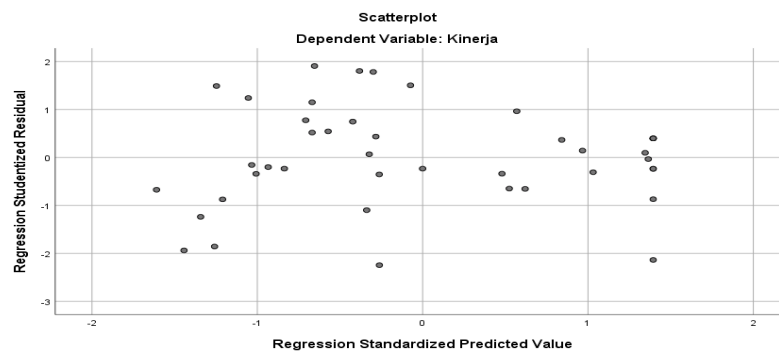
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26.00

Merujuk pada Tabel 4, terlihat bahwa seluruh variabel independen yang digunakan menunjukkan nilai toleransi melebihi 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel prediktor yang dimasukkan dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan varians antara satu observasi dengan observasi lainnya. Model regresi yang ideal menunjukkan homoskedastisitas, menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas adalah dengan meneliti scatterplot. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini digambarkan pada gambar berikut ini:

Gambar 3. Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26.00

Menganalisis hasil scatterplot yang disajikan pada Gambar 3, terlihat jelas bahwa titik-titik tersebut tidak memiliki pola yang teratur, tersebar baik di luar maupun di bawah tanda nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi gangguan pada suatu model regresi antara periode t dengan periode sebelumnya ($t-1$). Apabila terdapat korelasi maka dikatakan telah terjadi autokorelasi. Model yang baik tidak boleh menunjukkan autokorelasi. Masalah autokorelasi sering kali dialami pada data deret waktu. Pada penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson. Jika nilai Durbin Watson berada di antara d_U dan $4-d_U$ maka dikatakan tidak terjadi autokorelasi pada data. Berikut hasil uji autokorelasi:

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.889 ^a	.879	.877	1.636	2.279
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Tunjangan, Pelatihan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26.00

Berdasarkan hasil perhitungagn pada tabel 5, menunjukan bahwa nilai Durbin-Watson (2,279) lebih besar dari dU (1,6632) dan lebih kecil dari 4-dU (2,3368). Karena 2.279 masih dalam kisaran diatas $dU < d < 4-dU = 1,3663 < 2,279 < 2,3368$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Uji Hipotesis

Hasil Uji T

Uji statistik T menilai apakah variabel-variabel independen dalam model secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Statistik T

Coefficients ^a						
Model		Unstandard Coefficients		Standard Coefficien	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.480	3.002		2.825	.007
	Pelatihan	.525	.105	.199	4.985	.000
	Tunjangan	.321	.132	.125	2.421	.020
	Lingkungan Kerja	.770	.066	.721	6.205	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26.00

Berdasarkan tabel 6:

H1= Nilai thitung = 4,985 lebih besar dari ttabel = 2,023. Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2= Nilai thitung = 2,421 lebih besar dari ttabel = 2,023. Hasil penelitian menunjukan

bahwa tunjangan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. $H_3 = \text{Nilai thitung} = 6,205$ lebih besar dari $t_{\text{tabel}} = 2,023$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Uji statistik F menilai apakah variabel-variabel independen dalam model secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4861.669	3	1620.556	65.508	.000 ^b
	Residual	104.378	39	2.676		
	Total	4966.047	42			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Tunjangan						

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26.00

Berdasarkan hasil penelitian uji F terlihat nilai F hitung sebesar 65,508 melampaui nilai F tabel sebesar 3,23. artinya variabel Pelatihan, Tunjangan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi (R²) berfungsi sebagai alat ukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai ini berkisar dari nol hingga satu dan ditentukan oleh nilai R-square. Hasil uji koefisien determinasi R² disajikan pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.879	.877	1.636
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Tunjangan				

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26.00

Hasil perhitungan pada tabel 8, didapatkan bahwa koefisien determinasi R Square diperoleh 0,879. Hal ini menunjukkan variabel Pelatihan, Tunjangan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 87.9%. Sedangkan sisanya 12,1% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain.

SIMPULAN

Hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut: Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima dan teruji secara statistik. Artinya semakin baik penerapan program pelatihan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada CV Alfa Almunium Jakarta Barat. Tunjangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima dan teruji secara statistik. Artinya, semakin tinggi tunjangan karyawan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya jika tunjangan karyawan rendah maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima dan teruji secara statistik. Artinya, semakin kondusifnya lingkungan kerja karyawan akan berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, pemeriksaan holistik yang mempertimbangkan seluruh variabel secara bersamaan menunjukkan adanya dampak pengaruh kolektif yang kuat dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai uji F sebesar 65,508, melebihi nilai tabulasi, menggaris bawahi pengaruh keseluruhan yang kuat. Dengan demikian diterimanya hipotesis penelitian menegaskan adanya hubungan yang substansial dan positif antara Pelatihan, Tunjangan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Alfa Almunium Jakarta Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriveni, D. (2019). Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Utama Bersaudara (Lawang Agung Surabaya). Surabaya: Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM).
- Ce Gunawan. (2020).Mahir Menguasai SPSS . Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian. Sleman: Deepublish CV. Budi Utama.
- Deny, K., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Malang: Journal of Chemical Information and Modeling.
- Dhoni. (2019). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tegal: *Convention Center*.
- Farida, E. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bidan Yang Berdampak Pada Kepuasan Kerja Di Kabupaten Bangka Barat. JEM Jurnal Ekonomi

- Dan Manajemen, 5(1), 42–63.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hermawati, F. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8), 188.
- Jauhari, D., Claudia, M., & Dewi, M. S. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cirajasa Engineering Consultants Di Jakarta. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.20527/jwm.v9i1.27>.
- Juniyanti, H., & Maria, V. (2022). Pengaruh Tingkat Penerapan Pelatihan, Disiplin Preventif Dan Sistem Pemberian Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lingga Perdana Cilegon. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(3), 785–792.
- Khoiriyah, Y., Arifin, R., & Mustapita, A. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma*, 200–212.
- Lesmana, H. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Di Kelurahan Pasarbatang. *Jurnal Sistem Informasi Akuntansi (JASIKA)*, 1(1), 29–37.
- Oktavia, A. (2021). Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk Astiningrum. *Jurnal Otonomi*, 21(1), 48–55.
- Putra, I. P., Sitiari, W., & Sara, I. M. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar. *Jagadhita: jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 89–100. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.308.89>.
- Siallagan, B., Miftahuddin, & Isnaniah. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 106–111.
- Singgih Santoso. (2019). *Mahir Statistik Parametrik . Konsep Dasar dan Aplikasi SPSS*. Jakarta: PT.Gramedia.
- Sulistiani, S., & Nuryana, I. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2), 176–184.
- Tresina, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kepaniteraan Mahkamah Agung Ri. *Syntax Idea*, 3(9).
- Utari, D. S., Rinah, S. A., & Irwansyah, M. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Raja Haji*, 4(1), 958–982