DINAMIKA
JURNAL DINAMIKA ADMINISTRASI BISNIS

Jurnal Dinamika Administrasi Bisnis
Vol. 12. No. 1, Juni 2026
ISSN: 2722-1644
https://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/adbis/

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Kinerja Karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik

Arella Carissa Wahyu Oriana[1], Awin Mulyati[2], Diana Juni Mulyati[3]
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Email: arella.carissa08@gmail.com, awin@untag-sby.ac.id, diana@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik, Jawa Timur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik. Sampel penelitian berjumlah 100 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang sudah memadai, seperti pencahayaan, suhu udara, tata warna ruangan, dan tingkat kebisingan, belum menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas dan frekuensi pelatihan kerja dapat meningkatkan kompetensi serta kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memberikan implikasi bagi perusahaan untuk lebih memprioritaskan pelaksanaan program pelatihan kerja yang berkelanjutan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan, tanpa mengabaikan pentingnya menjaga kualitas lingkungan kerja yang kondusif.

.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Produktivitas Karyawan

a. PENDAHULUAN

Definisi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam satu perusahaan disamping faktor lain seperti modal (Mamik, 2016). Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

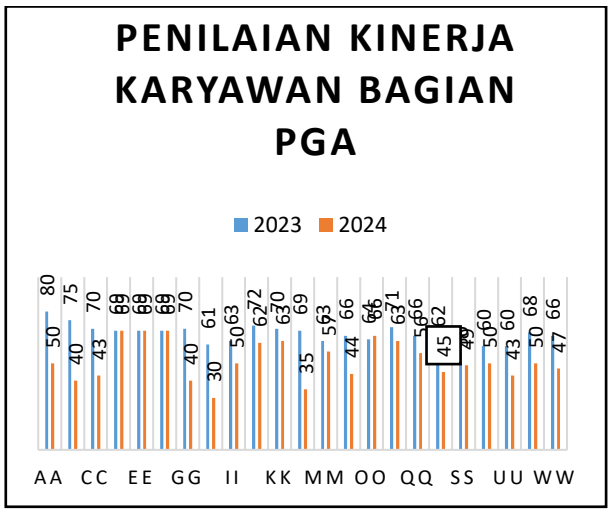
Sumber daya Manusia menurut Hasibuan dalam buku Manajemen SDM (Mamik, 2016) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia.

Kinerja seorang pegawai cenderung bertambah apabila Lingkungan Kerja sebuah perusahaan nyaman, dilengkapi oleh fasilitas yang memadai dan terjaga dari kebersihannya sehingga dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu Pelatihan Kerja juga sangat penting untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman dari seorang karyawan, yang secara otomatis akan meningkatkan kinerja mereka sera mendukung pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan atau organisasi.

Berikut dibawah ini adalah data hasil Kinerja Karyawan pada PT.Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur tahun 2023-2024.

Gambar 1

Penilaian Kinerja Karyawan Bagian PGA



Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Data hasil Kinerja Karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur, mengalami penurunan Kinerja pada tahun 2023-2024. Dari data tersebut dapat disimpulkan ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Melihat betapa pentingnya Lingkungan Kerja dan Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur"**

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Lingkungan Kerja

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak langsung dan Lingkungan Kerja Fisik (Sudaryo et al., 2019) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan

sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok) (Sedarmayanti, 2009:21).

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Armansyah (2024) Indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Udara

   Mengenai faktor udara ini yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap pada udara itu.
2. Warna

   Warna merupakan salah satu faktor penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan , khususnya warna kan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara
3. Pencahayaan

   Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan karena mereka dapat bekerja lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak mudah menjadi lelah
4. Suara

   Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras seperti mesin ketik, telepon, oarkir motor dan lain-lain pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

b. Pelatihan Kerja

Menurut Afandi (2018) dalam Tarigan (2021) Pelatihan kerja sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk merubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) dalam Tarigan (2021) menjelaskan bahwa Indikator Pelatihan Kerja terdiri dari:

1. Instruktur.

   Pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill maka pelatih yang dipilih harus memberikan materi yang sesuai kualifikasi yang sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten.
2. Peserta.

   Peserta pelatihan tentunya juga harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, dan peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi.

   Materi pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi di perusahaan.
4. Metode.

   Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
5. Tujuan.

   Tujuan pelatihan merupakan tujuan yang harus ditentukan, khususnya yang terkait dengan penyusunan rencana aksi (action

play) dan penempatan sasaran serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, tujuan pelatihan harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut. Maka dari itu, pelatihan karyawan herus dikelola dengan baik karena melalui pelatihan yang disediakan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan di buku Manajemen Kinerja Karyawan Nurfitriani (2022), kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan tidak bertentangan dengan hukum, moral ataupun etika.

Indikator Kinerja Karyawan

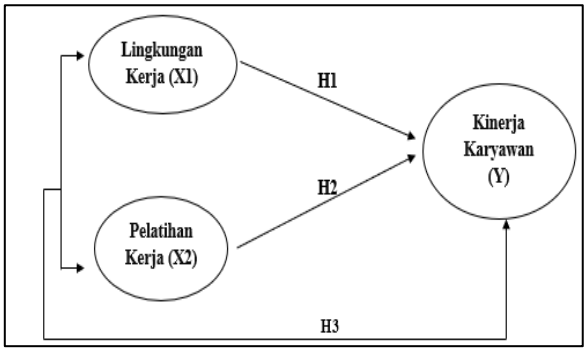
Indikator Kinerja Karyawan di buku Manajemen Kinerja Karyawan Nurfitriani, (2022) ada 5 Indikator Kinerja Karyawan yaitu antara lain:

1. Kualitas
   Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
   Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
   Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, diliat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas
   Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi, tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
   Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
6. Komitmen kerja
   Merupakan satu tingkat diaman karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Hipotesis

Gambar 2

Hipotesis



Hipotesis 1:

Hipotesis Nol (H0) : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur.

Hipotesis Alternatif (Ha) : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur.

Hipotesis 2:

Hipotesis Nol (H0) : Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur.

Hipotesis Alternatif (Ha) : Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur.

Hipotesis 3:

Hipotesis Nol (H0): Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur.

Hipotesis Alternatif (Ha): Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur.

3. METODE PENELITIAN

Populasi

Definisi Populasi adalah wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristiknya yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan membuat kesimpulannya. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur.

Sampel

Menurut Sugiyono dalam Purwanto (2019) ialah bagian dari karakteristik yang dipunyai oleh populasi.

Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah Non Probability Sampling. Menurut Sugiyono dalam (Fitria & Ariva, 2018) Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi anggota populasi yang akan dipilih menjadi sampel.

Teknik samplingnya adalah Purposif sampling menurut Sugiyono dalam (Ani, Lumanauw & Tumpenawas (2021) Purposive Sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu yang artinya pengambilan sampel didasarkan pada kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas menurut buku Statistika penelitian menggunakan SPSS (Uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F, R2) (Darma, 2021) Uji Validitas adalah guna mengukur seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun bener-benar telah dapat mengukur apa yang perlu diukur. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner.

Penghitungan uji validitas pada penelitian menggunakan Korelasi Pearson dengan melihat signifikansi yang terdapat pada tabel, apabila nilai signifikansi menunjukkan angka < 0,05 maka item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid, tetapi jika nilai signifikasi > 0,05 maka item pertanyaan dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut buku Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik (Nugraha, 2022) Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha Uji relibilitas ini bertujuan untuk menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan .

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikokinearitas

Menurut Ghozali dalam buku Statistika Pendidikan: Teori, Aplikasi, dan Kasus, Edisi 2 (Nurhasanah, 2023) Uji Mutikolinieritas adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau variabel independen.

Pedoman Keputusan berdasarkan Nilai Tolerance

1. Jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi .
2. Jika nilai Tolerance < 0,10 dan VIF > 0,10 maka artinya terjadi multikolineritas dalam model regresi.

b. Uji Linearitas

Menurut buku Statistika Pendidikan: Teori, Aplikasi, dan Kasus, Edisi 2 (Nurhasanah, 2023) uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji linearitas akan menentukan teknik-teknik analisis yang akan digunakan bisa digunakan atau tidak. Mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan karena data yang baik seharusnya memiliki hubungan yang linear.

c. Uji Normalitas

Menurut buku Sukses Menyelesaikan Skripsi dengan Metode Penelitian Kuantitatif dan Analisis Data SPSS (Anasti, Anasta, & Oktris, 2022) Uji normalitas adalah uji persyaratan sebelum lanjut ke uji hipotesis atau korelasi. Jadi untuk melihat apakah data yang kita teliti tersebut berdistribusi normal, data layak digunakan dalam penelitian.

Kriteria pengujian normalitas adalah sebagai berikut:

1. Jika signifikan (SIG) > 0,05 maka variabel berdistribusi normal.
2. Jika signifikan (SIG) < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal.

d. Uji Heteroskesdastisitas

Ghozali dalam Saliding, Areros & Rumawas (2019) Tujuannya ialah menguji apakah dalam model regresi terjadi perbedaan variance dari residual pengamatan dengan pengamatan yang lain.

Apabila nilai signifikansi menunjukkan angka > 0,05 maka tidak ditemukan adanya masalah heteroskesdastisitas.

e. Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda dalam buku Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik (Nugraha, 2022) Uji Regresi Linear Berganda untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen .

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono dalam Firmansyah, Maduwinarti & Mulyati (2024) Uji t bertujuan untuk menguji level signifikan dari bentuk pengaruh secara parsial atau terpisah antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian berdasarkan jenis antara lain sebagai berikut. Jika nilai sig. ≤ (lebih kecil) dari 5% maka Ha diterima, apabila nilai sig. ≥ (lebih besar) dari 5% maka tidak ada pengaruh yang signifikan maka dapat dikatakan Ha ditolak.

b. Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono dalam Irsadila, Mulyati & Nasution (2023) Uji F adalah Uji F atau koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji R^2

Ghozali dalam Loindong, Tewal, & Sendow 2023) koefisien determinasi adalah bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

4. HASIL

a. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 1

Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,890	0,254	Valid
	X1.2	0,867		Valid
	X1.3	0,914		Valid
	X1.4	0,728		Valid
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0,774	0,254	Valid
	X2.2	0.619		Valid
	X2.3	0,651		Valid
	X2.4	0,702		Valid
	X2.5	0,723		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,571	0,254	Valid
	Y2	0,702		Valid
	Y3	0,652		Valid
	Y4	0,686		Valid

Berdasarkan tabel 1 Uji Validitas Menurut tabel Uji Validitas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

X_1, X_2 serta Y ialah valid karena r-hitung lebih besar dati r-tabel sebanyak 0,2540.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,830	0,600	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,767	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,754	0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 Kesimpulan diatas dapat ditarik simpulan bahwasannya Cronbach's Alpha X_1 ialah 0,830, X_2 ialah 0,767 serta Y ialah 0,754. Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel > 0,600 sehingga semua variabel dinyatakan Reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 3

Uji Multokolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.492	1.412		4.599	.000		
	Pelatihan Kerja (X1)	.052	.085	.061	.616	.540	.853	1.17
	Lingkungan Kerja (X2)	.350	.085	.406	4.098	.000	.853	1.17
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Berdasarkan tabel 3 Menurut tabel Uji Multikolinieritas mampu menyatakan bahwasanya hasil Uji Multikolinieritas tiap variabel terlihat menampakkan bawasanya hasil Tolerance yang didapatkan dari X_1 sebanyak (.853) dan X_2 sebanyak (.853). Seluruh dari Tolerance (kurang 10) maka akan bisa disimpulkan bahwasanya data bebas dari gejala multikolinearitas. Hasil VIF X_1 sebanyak (1.172) dan X_2 sebanyak (1.172). Seluruh Nilai VIF (lebih 0,10) maka artinya bebas dari gejala multikolinearitas.

2. Uji Linearitas

Tabel 4

Uji Linieritas Y terhadap X_1

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	31.443	7	4.492	1.937	.072
		Linearity	11.467	1	11.467	4.946	.029
		Deviation from Linearity	19.976	6	3.329	1.436	.209
	Within Groups		213.317	92	2.319		
	Total		244.760	99			

Sumber: Diolah penulis dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel Uji Linieritas (Y) terhadap (X_1) diatas dapat disimpukan. Mampu dikenali bahwasanya Nilai (Sig.) di baris Deviation from Linearity sebanyak .209 > 0,05. Bahwasannya ada kaitan linear secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja serta variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 5

Uji Linieritas Y terhadap X_2

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Pelatihan Kerja	Between Groups	(Combined)	65.393	8	8.174	4.147	.000
		Linearity	45.117	1	45.117	22.890	.000
		Deviation from Linearity	20.276	7	2.897	1.470	.188
	Within Groups		179.367	91	1.971		
	Total		244.760	99			

Sumber: Diolah penulis dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel Uji Linieritas Y terhadap X_2 diatas dapat disimpukan. Mampu dikenali bahwasanya Nilai (Sig.) di baris Deviation from Linearity sebanyak .188 > 0,05. Bahwasanya ada kaitan linear secara signifikan antara variabel Pelatihan Kerja serta variabel Kinerja Karyawan.

3. Uji Normalitas

Tabel 6

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

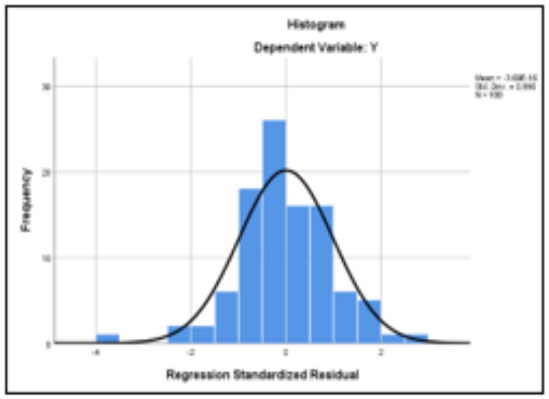
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.11581626
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.101
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Menurut tabel 6 tersebut nampak bahwasanya nilai signifikansinya Asiymp.Sig (2-tailed) sebanyak .007 > 0.05. Maka uji normalitas kolmogorov-smirnov mampu ditarik kesimpulan bahwasanya data tersebar normal.

Uji Normalitas Histogram

Gambar 3

Uji Normalitas Histogram



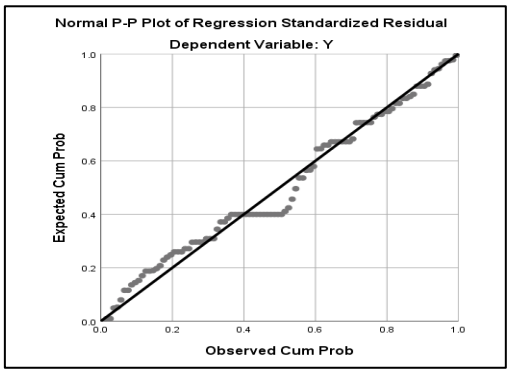
Sumber: Diolah penulis dengan SPSS 25, 2025

Didasarkan atas hasil dari gambar 3 Didasarkan diatas hasil Uji Normalitas model histogram diatas dapat diartikan bahwasanya data berbentuk gunung atau lonceng dan bisa diartikan bahwa data tersebut normal. Dari model histogram ini dapat diketahui ada dalam rentang -4 dan 2.

Uji Normalitas P-Plot

Gambar 4

Uji Normalitas P-Plot

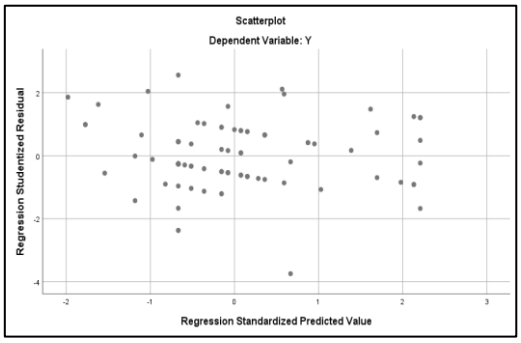


Sumber: Diolah penulis dengan SPSS 25, 2025

Pada gambar diatas adalah Uji Normalitas Model P-Plot. Model yang dihasilkan bahwasanya ada titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal. Dengan demikian mampu didadapatkan kesimpulan bahwasanya regresi mencukupi asumsi normalitas.

Gambar 5

Uji Heteroskesdastisitas



Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS 25, 2025

Bersumber gambar 5 hasil data yang dimiliki tidak terjadi heteroskedastisitas karena hasil titik-titik diatas tersebar, jika data tidak normal titik-titik akan numpuk.

4. Uji Regresi Linier Beganda

Tabel 7

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.492	1.412		4.599	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.052	.085	.061	.616	.540
	Pelatihan Kerja (X2)	.350	.085	.406	4.098	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:Diolah Penulis dengan SPSS 25, 2025

Didasarkan diatas nampak Uji Regresi Linear berganda digambarkan berikut ini:

$Y = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2$

$Y = 6{,}492 + 0{,}052\ X_1 + 0{,}350\ X_2$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

b_1 = Koefisen Variabel X_1

b_2 = Koefisien Variabel X_2

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Pelatihan Kerja

e = Standar Eror

Dari rumus regresi tersebut dihasilkan penjelasan dibawah ini:

α = Nilai konstanta sebesar 6.492 berarti Kinerja Karyawan sebesar 6.492 poin apabila variabel Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja nol atau tidak ada.

b_1 = Koefisien regresi sebesar 0,052 menjelaskan koefisien regresi Lingkungan Kerja, tiap pertambahan Lingkungan Kerja sebanyak 1% sehingga mampu meningkatkan Kinerja Karyawan sebanyak 0,052. Jika variabel Lingkungan Kerja meningkat, sampai saat itu variabel lain dipastikan konstan oleh karena itu Kinerja Karyawan meningkat sebanyak 0,052.

b_2 =Koefisien regresi sebesar 0,035 menjelaskan koefisien regresi Pelatihan Kerja, tiap pertambahan Pelatihan Kerja sebanyak 1% sehingga mampu meningkatkan Kinerja Karyawan sebanyak 0,035. Jika variabel Pelatihan Kerja meningkat sampai saat itu variabel lain dipastikan konstan oleh karena itu Kinerja Karyawan meningkat sebanyak 0,035.

c. Uji Hipotesis

1. Uji t (parsial)

Tabel 8

Uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.492	1.412		4.599	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.052	.085	.061	.616	.540
	Pelatihan Kerja (X2)	.350	.085	.406	4.098	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber:Diolah Penulis dengan SPSS 25, 2025

$$t - \text{tabel} = (\frac{\alpha}{2}; n - k - 1)$$

$$t - \text{tabel} = (\frac{0{,}05}{2}; 100 - 2 - 1)$$

$$t - \text{tabel} = t\,(0{,}025\,; 97)$$

$$t - \text{tabel} = 1{,}984$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Independen

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Lingkungan Kerja (X1)

H0: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur

Ha: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur

Variabel X_1 memiliki t-tabel 1,984 yang dimana t-hitung < t-tabel yaitu (.616 < 1,984) dengan tingkat signifikansinya (.540 > 0,05) maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur.

b. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Pelatihan Kerja (X2)

H0: Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur.

Ha: Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur.

Variabel X_2 memiliki t-tabel 1,984 yang Dimana t-hitung > t-tabel yaitu (4,098 > 1,984) dengan tingkat signifikansinya (0,000 < 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini bahwasanya Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur.

2. Uji f (simultan)

Tabel 9

Uji f (simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.894	2	22.947	11.193	.000[b]
	Residual	198.866	97	2.050		
	Total	244.760	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber:Diolah Penulis dengan SPSS 25, 2025

Dari tabel 9 mampu didapati guna menelusuri nilai F dengan cara berikut ini:

Jumlah Variabel bebas (k) = 2

Jumlah sampel (n) = 100

df 1 = dk pembilang = k = 2

df 2 = dk penyebut = n - k – 1 = 100 -2 – 1 = 97

Didasarkan pada F tabel dengan signifikansi 5%, df pembilang = 2 dan df penyebut = 97 diperoleh F tabel sejumlah 3,090. Hipotesis yang diajukan adalah sbb:

Ho: Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur.

Ha: Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur.

Didasarkan hasil Uji F didapat nilai F hitung > F tabel (11,193 > 3,090) dengan nilai signifikansinya (0,000 < 0,05) bahwa bisa disimpulkan bahwasanya H0 diterima dan Ha ditolak. Yang dapat diartikan Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji R^2(Koefisien Determinasi)

Tabel 10

Uji R^2(Koefisien Determinasi)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433[a]	.188	.171	1.432

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber:Diolah Penulis dengan SPSS 25, 2025

Dari tabel 10 tersebut diperoleh nilai Adjusted R Square (Koefisien Deteminasi) sebanyak 0,171 yang diartikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebanyak 17,1%. Hal ini membuktikan Kinerja Karyawan dipengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja sebanyak 17,1%. Sementara sisanya 82,9% sisanya

dipengaruhi variabel lain yang tidak dianalisa oleh peneliti seperti variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

5. PEMBAHASAN

a. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan Kerja ialah sebuah elemen penting akan mampu berakibat akan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan Kerja yang positif akan berdampak kepada kinerja karyawan yang maksimal.

Dalam studi ini lingkungan kerja diukur dari 4 indikator antara lain pencahayaan, warna, udara dan suara. Indikator yang paling besar adalah sebesar 3,39 indikator dengan pernyataan "Warna yang dipakai pada ruang dinding kerja PT. Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur cukup menenangkan karyawan" responden sangat setuju dengan pernyataan ini. Berdasarkan hasil dari penelitian ini bahwasanya Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur

Hasil dari penelitian ini ialah Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan Kerja ialah sebuah elemen penting akan mampu berakibat akan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Pelatihan merupakan sebuah proses dari pendidikan bagi karyawan yang dapat memberi kesempatan pekerja dalam menjalankan tugas yang sejalan oleh standart dari suatu perusahaan.

Adapun Pelatihan Kerja diukur dari 5 indikator antara lain instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan. Indikator yang paling besar adalah sebesar 3,37 indikator dengan pernyataan "Peserta yang diseleksi untuk Pelatihan Kerja di PT. Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur sesuai dengan kualifikasi" responden sangat setuju dengan pernyataan ini. Berdasarkan hasil dari penelitian ini bahwa Variabel Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur.

Hasil dari penelitian ini ialah menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya.

c. **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berlandaskan kesimpulan dari studi ini bahwasanya Variabel Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur. Bahwa Kinerja Karyawan yang baik menjadi perolehan dari Lingkungan Kerja yang mendukung bagi pekerja untuk melaksanakan tanggung jawab perusahaan, jika Lingkungan Kerja yang buruk berdampak pada Kinerja Karyawan serta sebaliknya jika Lingkungan Kerja mendukung bagi karyawan maka Kinerja Karyawan akan baik dalam menyelesaikan tanggung jawab di sebuah perusahaan/organisasi. Kinerja Karyawan juga akan membaik jika Lingkungan Kerja yang menyenangkan, sarana yang memenuhi syarat, kebersihan maka akan membantu dalam melaksanakan tanggung jawab perusahaan. Selain

itu Pelatihan Kerja juga sangat penting meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman untuk menyelesaikan tanggung jawab perusahaan otomatis Kinerja Karyawan akan meningkat jika tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Adapun Kinerja Karyawan diukur dari 4 variabel antara lain kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dan komitmen kerja. Indikator yang paling besar adalah sebesar 3,46 indikator dengan pernyataan "Saya berhasil menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh PT.Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur. responden sangat setuju dengan pernyataan ini.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh (Hafid Mohammad, dengan judul **"Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Toko E3 Surabaya"**. Metode penelitian yang dipakai dalam studi ini ialah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner menjadi instrumen pemungutan data. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan pada UMKM Toko E3 dan memakai kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil Rekrutmen memiliki pengaruh signifikan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka H0 ditolak dan Ha diterima. Seleksi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga Ha ditolak dan Rekrutmen, Seleksi berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan maka H0 ditolak dan Ha diterima. Rekrutmen adalah variabel berpengaruh yang paling utama.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur". Responden dalam studi ini mencapai 100 orang yang merupakan karyawan dari PT. Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan:

1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur. Karena kondisi Lingkungan Kerja di PT. Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur sudah cukup bagus baik dalam hal pencahayaan yang terang, warna dinding ruangan lembut, suhu udara yang baik karena diberikan filtrasi udara dan jauh dari kebisingan karena diberikan peredam suara. Selain itu dari uji statistik nampak bahwa uji t hitung < t tabel.
2. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur. Dikarenakan Pelatihan Kerja di PT.Wilmar Nabati Indonesia unit Gresik Jawa Timur jarang dilakukan sehingga menurunkan Kinerja Karyawan. Serta dapat ditunjukkan dari uji statistik nampak hasil uji t-hitung > t-tabel
3. Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Di dalam penelitian ini, terdapat saran yang dapat disampaikan, di antaranya:

1. Saran guna perusahaan PT. Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur
   a. Saran untuk variabel Lingkungan Kerja (X1)

      Dikarenakan Lingkungan Kerja di PT. Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur sudah cukup bagus baik dalam hal pencahayaannya terang, Warna dinding ruangan lembut, suhu udara yang baik karena diberikan filtrasi udara dan jauh dari kebisingan karena memakai peredam suara.

   b. Saran untuk variabel Pelatihan Kerja (X2)

      Sebaiknya PT. Wilmar Nabati Indonesia Unit Gresik Jawa Timur rutin melakukan pelatihan kerja seperti pelatihan Human Resource Administration, pelatihan Industrial relation dan pelatihan Healty, Safety, Environment untuk karyawan. Yang menjadi jalan guna membenahi kinerja dari seorang karyawan dalam aspek pekerjaannya. Para tenaga kerja harus bisa benar-benar bisa melakukan tanggung jawabnya di suatu perusahaan. Sehingga pelatihan sangat penting oleh karena itu keterampilan dapat mendukung kinerja para pegawai.
2. Saran untuk peneliti berikutnya

   Untuk penelitian berikutnya diperkirakan mampu memberikan variabel berbeda yang berdampak terhadap kinerja karyawan, seperti disiplin motivasi, kepuasan kerja agar mendapatkan pemahaman yang lebih luas.

REFERENSI

Anasti, R., Anasta, L., & Oktris, L. (2022). *Sukses Menyelesaikan Skripsi dengan Metode Penelitian Kuantitatif dan Analisis Data SPSS*. Salemba. https://books.google.co.id/books?id=kYrcEAAAQBAJ

Ani, J., Lumanauw, B., & Tampenawas, J. L. A. (2021). Pengaruh Citra Merek, Promosi Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada E-Commerce. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *10*(1), 663–674. https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.38279

Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *3*(1), 81–93. https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580

Darma, B. (2021). *Statistika penelitian menggunakan SPSS (Uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F, R2)*. Guepedia.

Firmansyah, E., Maduwinarti, A., & Mulyati, D.J (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Shopee Express Surabaya Dc. *Jurnal Dinamika Administrasi Bisnis*, *9*(2), 44–49. https://doi.org/https://doi.org/10.30996/jdab.v9i2.10541

Fitria, S. E., & Ariva, V. F. (2018). Analisis Faktor Kondisi Ekonomi , Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Bagi Pengusaha Pindang di Desa Cukanggenteng. *Jurnal Manajemen Indonesia*, *18*(3), 197–208. https://doi.org/https://doi.org/10.25124/jmi.v18i3.1732

Irsadila, O, Mulyati, A., & Nasution, U. C. M. (2023). Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Indomarco Pristama Divisi Distributor Center (Dc) Cabang Gresik). *Research Journal of Social Science and Economics*, *1*(3), 1048–1058. https://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/sosialita/article/view/9087

Loindong, A. S. G., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Andemi Covid-19 (STUDI KASUS DI KANTOR SATPOL-PP KOTA TOMOHON). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *11*(4), 110–121. https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51021

Mamik, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Zifatama PUBLISHER.

Purwanto, M.Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Moderasi Kecerdasan Intelektual Pada Perusahaan CV. Green Angelica. *Jurnal Dinamika Administrasi Bisnis*, *Vol. 5*, 1–6.

Tarigan, N.L.L. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Aktual)*, *Volume 18*, 94–104.

Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Pradina Pustaka.

Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher. https://books.google.co.id/books?id=hSedEAAAQBAJ

Nurhasanah, S. (2023). *Statistika Pendidikan: Teori, Aplikasi, dan Kasus, Edisi 2*. Penerbit Salemba. https://books.google.co.id/books?id=w_faEAAAQBAJ

Saliding, M., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MNS (Multi Nabati Sulawesi) Bitung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *9*(1), 72. https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23559.72-81

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi Offset. https://books.google.co.id/books?id=ahx5DwAAQBAJ