

## Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jantra Techno Indonesia di Kota Malang

Jihana Ayu Wijayanti

Universitas Islam Kadir

[jihanaayu15@gmail.com](mailto:jihanaayu15@gmail.com)

Rike Kusuma Wardhani

Universitas Islam Kadir

[rikekusuma@gmail.com](mailto:rikekusuma@gmail.com)

**Abstract** *This type of research uses quantitative research because it leads to measurement methods and samples to test variables and hypotheses. By using SPSS version 25 program, the researcher conducted several tests, including validity test, reliability test, normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t test, F test, multiple linear regression analysis, and coefficient of determination (R<sup>2</sup>) test. . The population in this study amounted to 35 permanent employees and all permanent employees were used as research samples.*

*The results of this study obtained a regression equation that is  $Y = 13,003 + 0,221 X_1 + 0,301 X_2 + 0,271 X_3$ . Overall, it can be concluded that the non-physical work environment, job training and work discipline together have an effect on employee performance.*

**Keyword :** *Non-physical work environment, Training, Discipline and Performance*

**Abstrak** Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena mengarah kepada metode pengukuran dan sampel untuk menguji variabel dan hipotesis. Dengan menggunakan program SPSS versi 25, peneliti melakukan beberapa pengujian, antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heterokesdastisitas, uji t, uji F, analisis regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan tetap dan semua karyawan tetap digunakan sebagai sampel penelitian.

Hasil penelitian ini diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = 13.003 + 0,221 X_1 + 0,301 X_2 + 0,271 X_3$ . Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik, pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** Lingkungan Kerja Non Fisik, Pelatihan dan Disiplin Kerja dan Kinerja

### LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan elemen utama bagi sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan bagi sebuah perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan manajemen yang dapat meningkatkan efektifitas perusahaan tersebut. Sebuah perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia berperan penting dalam perkembangan perusahaan tersebut. Memiliki sumber daya manusia yang potensial merupakan salah satu bentuk

kontribusi agar dapat mencapai kemajuan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011:26). Untuk meningkatkan kinerja yang optimal maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal, salah satunya dengan adanya pelatihan. Pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi seorang karyawan untuk meningkatkan skill yang mereka miliki. Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap karyawan atau anggota organisasi (Mangkunegara, 2015:50). Disiplin sering menjadi kendala dalam perusahaan. Disiplin juga merupakan salah satu hal yang dapat mewujudkan tujuan sebuah perusahaan. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017:94).

PT.Jantra Techno Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Perusahaan ini terletak di Malang Jawa Timur. Sesuai observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa pada lingkungan kerja non fisik perusahaan ini yakni dalam kelancaran komunikasi. Pada Pelatihan kerja, yakni tujuan pelatihan dan kualifikasi peserta, perusahaan ini masih belum melakukan pelatihan kerja atau training secara menyeluruh kepada semua karyawannya. Dalam disiplin kerja, yakni tanggung jawab dan tingkat kehadiran, masih ada karyawan di perusahaan ini yang belum bisa menjalankan sikap disiplin dalam bekerja, misalnya datang bekerja tidak tepat waktu. Ketiga permasalahan tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini.

Berdasarkan penjabaran dari latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu adalah menjelaskan pengaruh secara parsial dan simultan lingkungan kerja non fisik, pelatihan dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jantra Techno Indonesia di Kota Malang.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Karyawan dapat memiliki kualitas dalam bekerja karena adanya dukungan lingkungan kerja yang baik. dalam penyelesaian pekerjaan lingkungan kerja non fisik menjadi salah satu faktor pendukung sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti 2013:21).

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap karyawan atau anggota organisasi (Mangkunegara, 2015:50). Pelatihan merupakan sebagai suatu proses mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif (Bangun 2012:212). Pelatihan (*training*) merupakan program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan (Nawawi 2011:208).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan salah satu hal yang dapat mewujudkan sebuah tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2017:94) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **Kinerja Karyawan**

Kesuksesan sebuah perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya dalam melaksanakan atau mengerjakan tugas yang telah diberikan dan karyawan dituntut untuk dapat mengerjakan seoptimal mungkin. (Hasibuan 2017:139) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. (Mangkunegara 2012:9) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Teori Hubungan Antar Variabel**

### **Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan dapat meningkatkan atau memiliki kualitas dalam bekerja karena adanya dukungan lingkungan kerja yang baik. lingkungan kerja merupakan komponen penting bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

### **Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2015:50) Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap karyawan atau anggota organisasi. Menurut Bangun (2012:212) Pelatihan merupakan sebagai suatu proses mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif. Menurut Nawawi (2011:208) Pelatihan (training) merupakan program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan.

### **Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2017:94) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan karyawan yang mematuhi setiap peraturan dan dapat menjalankan disiplin dengan baik maka akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Agar terciptanya sikap disiplin didalam diri karyawan, maka atasan harus selalu memeberikan motivasi dan dorongan agar seluruh karyawan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dan atasan berhak memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode kuantitatif, yang mana data tersebut didapat dari responden berdasarkan kuesioner yang telah disebar. Menurut Sugiyono (2017:7) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data

menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan teori diatas, dapat dijelaskan bahwa peneliti menggunakan metode kuantitatif yang menekankan pada pengukuran beberapa variabel dari pengujian hipotesis yang tepat untuk memecahkan suatu masalah demi tercapainya tujuan dalam penelitian ini.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Jantra Techno Indonesia yang berjumlah 35 orang.

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Suharsini Arikunto (2010:174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika populasi besar, maka peneliti tidak mengambil semua untuk penelitian diakrenakan adanya keterbatasan waktu, tenaga dan dana, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

### **Teknik Analisis Data**

#### 1. Uji Validitaas

Menurut Ghozali (2016:52) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidak nya suatu kuesioner.

#### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghozali (2017) Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner.

#### 3. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Noemalitas

Menurut Ghozali (2016:154) Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak.

##### 2) Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2016:159) Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

##### 3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103) Uji Multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Istilah kolinieritas dipakai jika hanya ada dua variabel bebas, sedangkan

multikolinieritas digunakan jika jumlah variabel bebasnya lebih dari dua. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat Variance Inflation Fctor (VIF) atau tolerance.

4) Uji Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2017) berpendapat bahwa Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

4. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan / korelasi / pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

5. Uji t

Menurut Ghozali (2013:98) uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah X1, X2 dan X3 benar-benar berpengaruh secara terpisah atau parsial terhadap variabel Y.

6. Uji F

Menurut Sugiyono (2017:235) Uji F untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen dengan kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat sebesar 5%.

7. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (2017:237) koefisien determinasi yaitu untuk mencapai presentase total variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (X) secara bersama-sama dan juga untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas (X) terhadap ragam variabel terikat (Y), dinyatakan dengan koefisien determinasi majemuk yang dilambangkan dengan  $R^2$ .

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

**Tabel 1. Uji Validitas**

| Variabel                        | Item | Sig   | Validitas | Keterangan |
|---------------------------------|------|-------|-----------|------------|
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) | X1   | 0,029 | 0,369     | Valid      |
|                                 | X2   | 0,010 | 0,430     | Valid      |
|                                 | X3   | 0,000 | 0,561     | Valid      |
|                                 | X4   | 0,000 | 0,766     | Valid      |
|                                 | X5   | 0,000 | 0,628     | Valid      |
|                                 | X6   | 0,000 | 0,565     | Valid      |
|                                 | X7   | 0,003 | 0,495     | Valid      |
|                                 | X8   | 0,045 | 0,342     | Valid      |
| Pelatihan Kerja (X2)            | X1   | 0,005 | 0,522     | Valid      |
|                                 | X2   | 0,000 | 0,665     | Valid      |
|                                 | X3   | 0,000 | 0,712     | Valid      |
|                                 | X4   | 0,000 | 0,674     | Valid      |
|                                 | X5   | 0,000 | 0,562     | Valid      |
|                                 | X6   | 0,000 | 0,769     | Valid      |
|                                 | X7   | 0,008 | 0,505     | Valid      |
|                                 | X8   | 0,007 | 0,510     | Valid      |
| Disiplin Kerja (X3)             | X1   | 0,005 | 0,462     | Valid      |
|                                 | X2   | 0,000 | 0,589     | Valid      |
|                                 | X3   | 0,006 | 0,457     | Valid      |
|                                 | X4   | 0,005 | 0,462     | Valid      |
|                                 | X5   | 0,026 | 0,377     | Valid      |
|                                 | X6   | 0,000 | 0,679     | Valid      |
|                                 | X7   | 0,000 | 0,589     | Valid      |
|                                 | X8   | 0,033 | 0,362     | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y)            | Y1   | 0,000 | 0,684     | Valid      |
|                                 | Y2   | 0,012 | 0,421     | Valid      |
|                                 | Y3   | 0,031 | 0,366     | Valid      |
|                                 | Y4   | 0,024 | 0,382     | Valid      |
|                                 | Y5   | 0,014 | 0,412     | Valid      |
|                                 | Y6   | 0,026 | 0,377     | Valid      |
|                                 | Y7   | 0,000 | 0,571     | Valid      |
|                                 | Y8   | 0,031 | 0,366     | Valid      |
|                                 | Y9   | 0,033 | 0,362     | Valid      |
|                                 | Y10  | 0,001 | 0,518     | Valid      |

(Sumber: Data Diolah, 2022)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas instrument penelitian (kuesioner) dengan masing-masing pernyataan mendapat nilai sig dibawah 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

| Variabel                        | Cronbach's Alpha | Standart Reliabilitas | Keterangan |
|---------------------------------|------------------|-----------------------|------------|
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) | 0,616            | 0,60                  | Reliabel   |

|                      |       |      |          |
|----------------------|-------|------|----------|
| Pelatihan Kerja (X2) | 0,710 | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X3)  | 0,700 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,640 | 0,60 | Reliabel |

(Sumber: Data Diolah, 2022)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel lingkungan kerja non fisik, pelatihan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah >0,60 sehingga indikator atau kuesioner ketiga variabel tersebut reliabel atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 3. Uji Normalitas**

| Variabel                        | Sig   | Standart Normalitas | Keterangan |
|---------------------------------|-------|---------------------|------------|
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) | 0,070 | 0,05                | Normal     |
| Pelatihan Kerja (X2)            | 0,052 | 0,05                | Normal     |
| Disiplin Kerja (X3)             | 0,065 | 0,05                | Normal     |
| Kinerja Karyawan (Y)            | 0,060 | 0,05                | Normal     |

(Sumber: Data Diolah, 2022)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil nilai sig variabel lingkungan kerja non fisik, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan >0,05 sehingga distribusi keempat data tersebut berdistribusi normal.

#### Uji Linieritas

**Tabel 4. Uji Linieritas**

| Variabel  | Sig ( <i>Deviation From Linierity</i> ) | Standart Linieritas | Keterangan |
|---|---|---------------------|------------|
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) | 0,121                                   | 0,05                | Linier     |
| Pelatihan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)            | 0,836                                   | 0,05                | Linier     |
| Disiplin Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)             | 0,323                                   | 0,05                | Linier     |

(Sumber: Data Diolah, 2022)



Tabel diatas menunjukkan bahwa kerja terhadap kinerja karyawan  $>0,05$  sehingga menurut pedoman dengan melihat deviation from linierity jika hasilnya  $>0,05$  maka hubungan antar variabel adalah linier.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

| Variabel                        | Sig   | Standart Multikolinieritas | Keterangan            |
|---------------------------------|-------|----------------------------|-----------------------|
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) | 1.019 | 10                         | Non Multikolinieritas |
| Pelatihan Kerja (X2)            | 1.096 | 10                         | Non Multikolinieritas |
| Disiplin Kerja (X3)             | 1.115 | 10                         | Non Multikolinieritas |

(Sumber: Data Diolah, 2022)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel lingkungan kerja non fisik, pelatihan kerja dan disiplin kerja  $<10$ , sehingga menurut pedoman apabila nilai VIF  $<10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heterokedastisitas

**Tabel 5. Uji Heterokedastisitas**

| Variabel                        | Sig   | Standart Heterokedastisitas | Keterangan             |
|---------------------------------|-------|-----------------------------|------------------------|
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) | 0,184 | 0,05                        | Non Heterokedastisitas |
| Pelatihan Kerja (X2)            | 0,175 | 0,05                        | Non Heterokedastisitas |
| Disiplin Kerja (X3)             | 0,090 | 0,05                        | Non Heterokedastisitas |

(Sumber: Data Diolah, 2022)

Tabel diatas diatas menunjukkan nilai sig variabel lingkungan kerja non fisik (X1) adalah  $0,184 >$  dari  $0,05$ , variabel pelatihan kerja (X2) adalah  $0,175 >$  dari  $0,05$ , dan variabel disiplin kerja (X3) adalah  $0,090 >$  dari  $0,05$  mak dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

### Analisis Regresi Lnier Berganda

**Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda**

| Variabel Penelitian             | B     | T     | Sig   | Ket.         |
|---------------------------------|-------|-------|-------|--------------|
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) | 0,221 | 2.731 | 0,012 | Ha1 Diterima |
| Pelatihan Kerja (X2)            | 0,301 | 2.928 | 0,001 | Ha2 Diterima |

|                        |       |       |       |              |
|------------------------|-------|-------|-------|--------------|
| Disiplin Kerja (X3)    | 0,271 | 2.855 | 0,003 | Ha3 Diterima |
| Taraf Sig              |       |       |       | 0,05         |
| Konstanta ( $\alpha$ ) |       |       |       | 13.003       |

(Sumber: Data Diolah, 2022)

$$Y = 13.003 + 0,221 X1 + 0,301 X2 + 0,271 X3$$

1. Nilai Konstanta ( $\alpha$ ) = 13.003

Artinya apabila lingkungan kerja non fisik (X1), pelatihan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 13.003.

2. Regresi Lingkungan Kerja Non Fisik ( $b_{11}$ ) = 0,221

Nilai koefisien variabel X1 sebesar 0,221, artinya jika variabel X1 naik satu satuan maka nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,221 dengan asumsi variabel bebas lain nilainya tetap.

3. Regresi Pelatihan Kerja ( $b_2$ ) = 0,301

Nilai koefisien variabel X2 sebesar 0,301, artinya jika variabel X2 naik satu satuan maka nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,301 dengan asumsi variabel bebas lain nilainya tetap.

4. Regresi Disiplin Kerja ( $b_3$ ) = 0,271

Nilai koefisien variabel X3 sebesar 0,271, artinya jika variabel X3 naik satu satuan maka nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,271 dengan asumsi variabel bebas lain nilainya tetap.

## Uji t

Tabel 7. Uji t

| Variabel                        | t     | Sig   |
|---------------------------------|-------|-------|
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) | 2.731 | 0,012 |
| Pelatihan Kerja (X2)            | 2.928 | 0,001 |
| Disiplin Kerja (X3)             | 2.855 | 0,003 |

(Sumber: Data Diolah, 2022)

1. Uji t variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Hasil perhitungan diperoleh dari nilai signifikansi t sebesar  $0,012 < 0,05$ . Artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara Lingkungan kerja non fisik (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Jantra Techno Indonesia.

2. Uji t variabel Pelatihan Kerja (X2)

Hasil uji perhitungan nilai signifikansi t sebesar  $0,001 < 0,05$ . Artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara Pelatihan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Jantra Techno Indonesia.

3. Uji t variabel Disiplin Kerja (X3)

Hasil uji perhitungan nilai signifikansi t sebesar  $0,003 < 0,05$ . Artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara Disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jantra Techno Indonesia.

**Uji F**

**Tabel 8. Uji F**

| Hipotesis   | F Sig  | Keterangan   |
|---|--|--------------|
| Diduga Lingkungan kerja non fisik (X1), Pelatihan kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) | F hitung sebesar 12.560 dengan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ | Ha4 Diterima |

(Sumber: Data Diolah, 2022)

Tabel diatas dapat disimpulkan hasil perhitungan nilai sig F sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya Ha4 diterima dan Ho4 ditolak. Dengan demikian Lingkungan kerja non fisik (X1), Pelatihan kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y).

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Variabel                  | Nilai Korelasi (R) | Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) |
|---------------------------|--------------------|---|
| Lingkungan Non Fisik (X1) | 0,646              | 0,799                                   |
| Pelatihan Kerja (X2)      |                    |   |
| Disiplin Kerja (X3)       |                    |   |
| Kinerja Karyawan (Y)      |                    |   |

(Sumber: Data Diolah, 2022)

1. Nilai Korelasi (R) = 0,646

Dapat dijelaskan bahwa koefisien korelasi antara variabel bebas yang meliputi Lingkungan kerja non fisik (X1), Pelatihan kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Jantra Techno Indonesia.

2. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup> = 0,799

Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,799 yang berarti besarnya pengaruh Lingkungan kerja non fisik (X1), Pelatihan kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3)

terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Jantra Techno Indonesia sebesar 79,9% sedangkan sisanya 20,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian uji t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan kerja non fisik memiliki sig t sebesar  $0,012 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Jantra Techno Indonesia.

Peneliti menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik tercipta karena adanya dorongan dari lingkungan sekitar yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki sig t sebesar  $0,001 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Jantra Techno Indonesia.

Peneliti menarik kesimpulan bahwa pelatihan kerja harus dilakukan guna mencapai skill karyawan yang lebih kompeten sehingga dapat memajukan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja memiliki nilai sig t sebesar  $0,003 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Jantra Techno Indonesia.

Peneliti menarik kesimpulan bahwa pimpinan harus memberikan motivasi dan dorongan agar seluruh karyawan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji F secara spesifik dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik, pelatihan kerja dan disiplin kerja memiliki nilai sig F sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non

Fisik (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Jantra Techno Indonesia.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut bisa menjadi alasan mengapa kinerja karyawan bisa naik maupun turun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ha1 diterima, Ha2 diterima, Ha3 diterima dan Ha4 diterima dan berpengaruh secara signifikan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jantra Techno Indonesia, terlihat dari nilai Sig t sebesar  $0,012 < 0,05$ . Pelatihan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jantra Techno Indonesia, terlihat dari nilai Sig t sebesar  $0,001 < 0,05$ . Disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jantra Techno Indonesia, terlihat dari hasil nilai Sig t sebesar  $0,003 < 0,05$ . Lingkungan kerja non fisik, Pelatihan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jantra Techno Indonesia, terlihat dari nilai Sig F sebesar  $0,000 < 0,05$ .

### **Saran**

1. Sebaiknya perusahaan maupun pemimpin lebih memperhatikan komunikasi antara karyawan agar tidak sering terjadi miskomunikasi yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang maksimal.
2. Sebaiknya perusahaan melakukan pelatihan kepada seluruh karyawan yang belum pernah melakukan pelatihan, hal tersebut bertujuan agar perusahaan memiliki karyawan yang lebih kompeten dan memiliki kinerja yang lebih baik.
3. Diharapkan seluruh karyawan dapat melakukan disiplin kerja dengan cara menerapkan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti reward, gaya kepemimpinan maupun masalah lain yang berkaitan dengan kinerja pada perusahaan ini.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*, 6, 1– 11. <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Arikunto, S. (2010). Metode penelitian. *Jakarta: Rineka Cipta*.

- Ekonomi, F., Unisma, B., Mulia, E. A., Djaelani, A. K., & Wahono, B. (n.d.). e- Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kappa Carrageenan Nusantara Pasuruan. 12–21. [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- Erlinda Ragawati, Baambang Swasto S, Arik Prasetya (2014). Pengaruh On The Job Training Dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan PR. Sejahtera Abadi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume 8 nomor 2 Maret 2014.*
- Hardjono, Lailatul Nur Makkia, Riska Ayu Pramesthi (2019). Pengaruh Stres Kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Sub Divre Jember. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH Volume 17, nomor 2 November 2019.*
- Herry Suherman (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Dsiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. *Journal Of Management Volume 2, nomor 1 September 2018.*
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 418–428.*
- Harahap, T. K., Sos, S., & Hasibuan, M. S. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Tahta Media Group.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, 2(1), 79-98.*
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen, 7(1), 35–54.*
- Kadir, Abdul, M., & Machasin, D. (2014). *JURNAL EKONOMI Volume 22, Nomor 2 Juni 2014. Ekonomi, 22, 1–17.*
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia.* Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.*
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183.*
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif.* Yogyakarta: UGM Press.
- Pramutoko, B. (2016). Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), 1(1), 40-45.*
- Rahmi Hermawati, Abdurrahman Firdaus, N. Lilis Suryani, Achmad Rozi, Heri Erlangga(2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS Volume 4 nomor 3 Mei 2021.*
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, 1(4), 1044-1054.*
- Sahangggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2(4).*

- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.