

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual

Dina Akfilni¹⁾, Hasanah²⁾

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indoensia

e-mail: ¹Akfilni@gmail.com ²hasanah@umj.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual. Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian yang bersifat asosiatif yaitu bertujuan mengetahui hubungan antara beberapa variabel. Dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Dengan jumlah sampel sebanyak 47 karyawan atau responden. Analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data dengan uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian menggunakan uji asumsi klasik dengan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Kemudian dengan menggunakan Teknik analisis data dengan analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Terakhir menggunakan uji hipotesis yaitu uji t dan uji F. Hasil penelitian ini variabel pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual, karena nilai F_{hitung} sebesar 714,313 dimana nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau sebesar $714,313 > 3,093$.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of human resource development and the work environment on employee performance at PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual. This study can be categorized as associative, aiming to determine the relationship between several variables. Primary and secondary data were used, with a sample size of 47 employees or respondents. Data analysis included data quality testing with validity and reliability tests, classical assumption tests with normality tests, heteroscedasticity tests, and multicollinearity tests. Data analysis techniques included multiple linear regression analysis and the coefficient of determination. Finally, hypothesis testing, using the t-test and F-test, was conducted. The results of this study indicate that human resource development and the work environment variables jointly have a positive and significant effect on employee performance at PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual, as shown by the calculated F-value of 714.313, which is greater than the F-table, or $714.313 > 3.093$.

Keywords: Employee Performance, Human Resource Development, Work Environment,

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik jika adanya sumber daya manusia tersebut. Perusahaan diharapkan bisa memiliki pegawai yang berpengetahuan, berketerampilan dan memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat mengelola perusahaan dengan seoptimal mungkin dan dapat meningkatkan suatu kinerja yang baik pada suatu perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para pegawai. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok, ataupun organisasi. Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan

dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Dibawah ini, data mengenai penilaian rata-rata kinerja karyawan PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual pada tahun 2022 – 2024

Tabel 1.1 Penilaian Rata-rata Kinerja Karyawan

No	Keterangan	Tahun		
		2022	2023	2024
1	Kualitas Kerja	68	72.5	67.2
2	Kuantitas Kerja	69.7	68.4	65
3	Ketepatan Waktu	61.4	62	56.3

Sumber : PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual

Tabel 1.2 Nilai Pelaksanaan Kinerja

Kategori	Nilai
Sangat Baik	86-100
Baik	76-85
Cukup	66-75
Kurang Baik	56-65
Sangat Kurang Baik	0-55

Sumber : PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual

Berdasarkan tabel 1.1 dapat kita lihat adanya fenomena atau kecenderungan menurunnya kinerja karyawan dari data yang diambil dari tahun 2022 sampai 2024. Kualitas kerja pada tahun 2024 adalah 67.2, terjadi penurunan kualitas kerja dari tahun sebelumnya. Kuantitas kerja pada tahun 2024 adalah 65, terjadi penurunan dari tahun sebelumnya. Ketepatan waktu pada tahun 2024 adalah 56.3, terjadi penurunan dari tahun sebelumnya. Berdasarkan observasi awal, kinerja karyawan PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual diindikasi masih rendah terlihat dari data nilai pelaksanaan kinerja pada tahun 2022-2024 menurun. Sejalan dengan penelitian terdahulu mengenai kompetensi & lingkungan kerja terhadap kinerja menurut Mohamad Efendi, Agus Widarko dkk, Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan sumber daya manusia adalah istilah yang mengacu pada proses berkala yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi anggotanya. Pengembangan sumber daya manusia membantu organisasi secara keseluruhan dalam meningkatkan kualitas sumber dayanya. pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai komponen utama yang menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi. Bagi setiap organisasi, baik itu perusahaan, lembaga pemerintahan, maupun institusi pendidikan. Dalam dunia yang semakin kompleks dan kompetitif, organisasi yang memiliki SDM berkualitas tinggi akan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan, dan dapat menghasilkan inovasi-inovasi baru.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farida Dwi Rahmawati dkk (2024) Pada jurnal Manajemen Pendidikan Islam, hasil penelitiannya adalah Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dikaji, dapat peneliti simpulkan bahwasannya dengan menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk mengembangkan SDM, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, dan loyalitas pegawai. SDM berkualitas tinggi akan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, mengatasi tantangan yang terus berubah, serta dapat menghasilkan inovasi-inovasi baru.

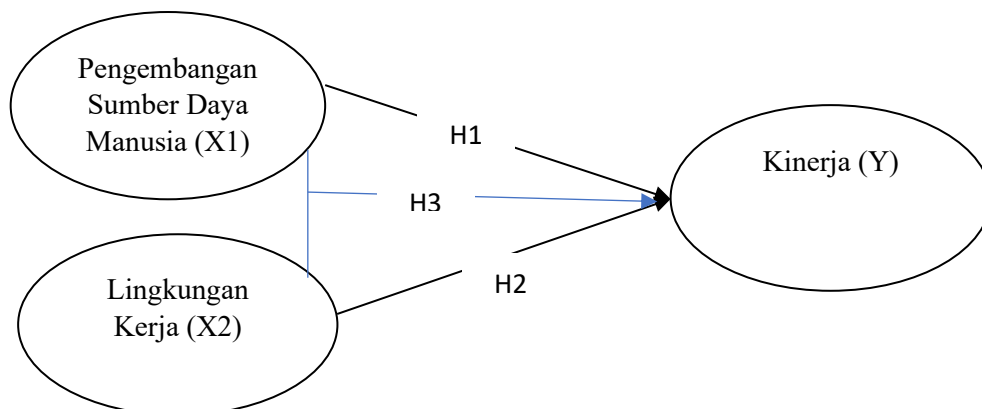
Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Lingkungan kerja adalah sebuah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik di suatu bidang perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting

untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Suatu lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kinerja pegawai. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa nyaman berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan tersebut maka kinerja pegawai akan meningkat. Penelitian terdahulu mengenai kompetensi & lingkungan kerja terhadap kinerja menurut Muhammad Rizky, dkk (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 41 No. 1 Desember 2016) Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variable kinerja karyawan.

Jadi, pada dasarnya lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik dan optimal. Akan tetapi pada lingkungan kerja PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual yang ada masih kurang baik terindikasi dari kebisingan disekitar tempat kerja yang cukup tinggi sehingga membuat kinerja pegawai rendah. Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noor Eka, Endang Siti dan M.Cahyo (2018) pada PDAM kota Malang yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang)” Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual”**.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah, Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual? Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual? Apakah pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual? Sugiyono (2016) kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang ada pada gambar berikut ini:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



X₁ = Variabel independen Pengembangan Sumber Daya Manusia

X₂ = Variabel independen Lingkungan Kerja

- Y = Variabel dependen Kinerja karyawan
- H₁ = Hipotesis variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
- H₂ = Hipotesis variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
- H₃ = Hipotesis variabel Pengembangan sumber daya manusia dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual.
- Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual.
- Terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual.

METODE PENELITIAN

Dari penjelasan diatas, maka penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian yang bersifat asosiatif yaitu bertujuan mengetahui hubungan antara beberapa variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y). penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, atau mengontrol suatu gejala.

Sumber Data

Sumber data adalah tempat data diperoleh dengan menggunakan metode tertentu baik berupa manusia, artefak, ataupun dokumen-dokumen (Sutopo, 2016).

Data Primer

Data diperoleh langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuisioner. Data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif berupa data yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini penulis melakukan survey lapangan dengan metode kuisioner (Sugiyono, 2013). Skala pengukuran kuisioner ini menggunakan skala *likert*, skala likert digunakan untuk mengatur sikap pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap jawaban dari kuisioner akan diberi tentang skor (Sugiyono, 2013).

Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini. Data sekunder biasanya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip. Misalnya struktur organisasi, laporan pembelian, persediaan dan laporan penjualan (Sugiyono, 2019).

Populasi

Populasi diartikan sebagai keseluruhan dari subjek atau objek penelitian. Jika seseorang peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada didalam wilayah penelitiannya, maka penelitiannya itu merupakan penelitian populasi (Suharsimi Arikunto, 2014). Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dijelaskan bahwa populasi merupakan keseluruhan dari objek atau subjek yang menjadi fokus

dalam penelitian dengan memperhatikan karakteristik yang sesuai dengan penelitian, maka populasi dalam penelitian ini adalah 47 orang.

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2013) sampel bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Keunggulan dalam menggunakan sampel yaitu : mempermudah penelitian, penelitian lebih efisien dan cermat dalam pengumpulan data. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi harus benar-benar representative.

Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai metode data apabila peneliti ini melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur (peneliti telah mengetahui informasi apa yang akan diperoleh) maupun tidak terstruktur (peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap sebagai pengumpulan datanya) dan dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) maupun secara tidak langsung (menggunakan telepon).

Kuisisioner (angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Serta merupakan metode pengumpulan data yang telah efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuisisioner juga cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang cukup luas.

Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan metode lain yaitu wawancara dan kuisisioner. Karena observasi tidak selalu dengan manusia tetapi juga objek-objek alam lain. Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2016, hal. 145) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

METODE ANALISIS DATA

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan kuantitatif, suatu data dinyatakan *reliable* apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda, menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolinearitas merupakan keadaan dimana suatu atau lebih variabel independen dinyatakan kondisi linier dengan variabel lainnya. Artinya jika diantara pengubahan-pengubahan bebas yang digunakan sama sekali tidak berkorelasi satu dengan yang lainnya maka bisa dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau pertanyaan data statistik pada sumbu diagonal dan grafik distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah metode regresi berganda. Metode regresi berganda adalah metode statistik untuk menguji hubungan antara beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terkait. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. antara beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terkait. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam ilmiah. Model regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut : Untuk mencapai tujuan penelitian, maka data yang diperoleh perlu dianalisis. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Model ini digunakan karena ingin diketahui tentang pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), terhadap Kinerja (Y). Rumus regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta (Nilai Y bila $X=0$)

b_1 : Koefisien Variabel X_1

b_2 : Koefisien Variabel X_2

X_1 : Pengembangan Sumber Daya Manusia

X_2 : Lingkungan Kerja

e : Residual/Variabel pengganggu

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau pengaruh variabel independen (pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) yaitu dengan mengkuadratkan koefisien korelasi. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variabel dependen (Ghozali, 2016, hal. 97).

Berikut rumus koefisien determinasi :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi

Jadi koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen variabel X mempengaruhi variabel Y dan sisanya merupakan variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada tabel *output Model Summary* dari hasil analisis regresi linier berganda.

Uji Signifikan secara Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter sama dengan nol, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a), parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016, hal. 98).

Uji Signifikan secara Simultan (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika statistik $F_{hitung} < statistik_{tabel}$, maka H_0 ditolak (H_a diterima). Jika statistik $F_{hitung} > statistik_{tabel}$, maka H_0 diterima (H_a ditolak).
- 2) H_0 diterima (tolak H_a) jika $sig > 5\%$, artinya tidak ada pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid dan *reliable*.

Uji Validitas

Digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika r hitung

> r table maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). r tabel sebesar 0,199.

Tabel 4.4 Uji Validitas Instrumen Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	353	0,199	Valid
Instrumen 2	465	0,199	Valid
Instrument 3	387	0,199	Valid
Instrument 4	371	0,199	Valid
Instumren 5	324	0,199	Valid
Instrument 6	465	0,199	Valid
Instrument 7	594	0,199	Valid
Instrument 8	532	0,199	Valid
Instrument 9	525	0,199	Valid
Instrument 10	344	0,199	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23

Berdasarkan hasil tabel 4.4 dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} sebesar 0,199 maka kesimpulan yang diperoleh adalah semua pernyataan pengembangan sumber daya manusia valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X_2)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	832	0,199	Valid
Instrumen 2	260	0,199	Valid
Instrument 3	711	0,199	Valid
Instrument 4	938	0,199	Valid
Instumren 5	866	0,199	Valid
Instrument 6	898	0,199	Valid
Instrument 7	915	0,199	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23

Berdasarkan hasil tabel 4.5 dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} sebesar 0,199 maka kesimpulannya yang diperoleh adalah semua pertanyaan lingkungan kerja valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4.6 Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	935	0,199	Valid
Instrumen 2	918	0,199	Valid
Instrument 3	918	0,199	Valid
Instrument 4	867	0,199	Valid
Instumren 5	869	0,199	Valid
Instrument 6	858	0,199	Valid
Instrument 7	441	0,199	Valid
Instrument 8	894	0,199	Valid
Instrument 9	885	0,199	Valid
Instrument 10	860	0,199	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23

Berdasarkan hasil tabel 4.6 dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} sebesar 0,199 maka kesimpulannya yang diperoleh adalah semua pertanyaan kinerja valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini suatu instrument dinyatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach Alpha* nya diatas 0,600. Apabila nilai *Cronbach Alpha* suatu instrument dibawah nilai tersebut maka instrument dinyatakan tidak *reliable*. Pada pengujian ini jumlah instrumen variabel independen yang akan diuji sebanyak 10 instrumen untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia, 7 instrumen untuk Lingkungan Kerja dan 10 instrumen untuk Kinerja Karyawan yang telah dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas tiap indikator variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia	675	0,600	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	783	0,600	<i>Reliable</i>
Kinerja	784	0,600	<i>Reliable</i>

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23

Berdasarkan hasil tabel 4.7 menunjukan bahwa masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan *Reliable* karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,600 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu pengujian melihat adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Adapun metode pengujian yang bisa digunakan yaitu dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF <10, maka model regresi tersebut tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-7.474	1.650		-4.529	.000		
Pengembangan sumber Daya manusia	.251	.074	.096	3.375	.001	.804	1.244
Lingkungan Kerja	1.146	.036	.922	32.258	.000	.804	1.244

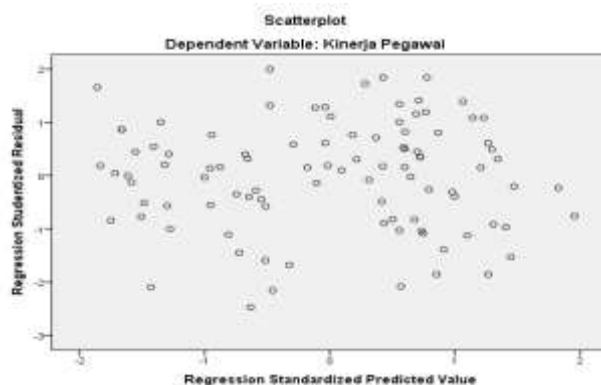
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, menunjukan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar $1,244 < 10$ dan nilai *Tolerance* sebesar $0,804 > 0,10$ di semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal ini tersebut menunjukan bahwa, tidak adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013, hal. 125-126) ada beberapa cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, akan tetapi pada penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependent ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dengan ZPRED dimana sumbu X dan Y telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *student tized*. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut :

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



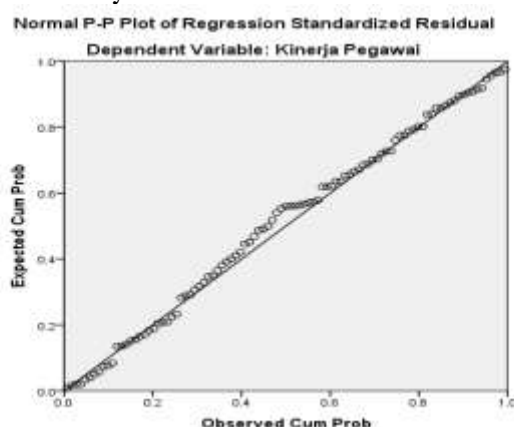
Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan gambar 4.1 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatterplot* dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Normalitas

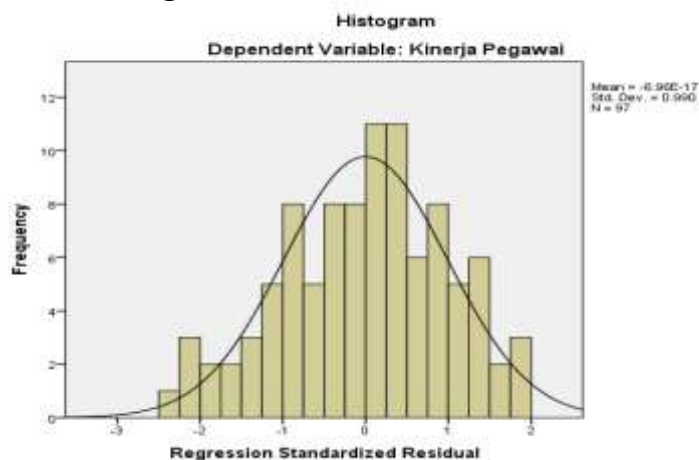
Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dilakukan terhadap residu data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Apabila histogram terdistribusi normal maka data yang diperoleh dinyatakan normal, sementara itu apabila PP plot membentuk garis diagonal maka data yang diperoleh dinyatakan normal.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas
Normal Probability Plots



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram



Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dihubungkan dengan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.474	1.650		-4.529	.000
Pengembangan sumber daya manusia	.251	.074	.096	3.375	.001
Lingkungan Kerja	1.146	.036	.922	32.258	.000

a. dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,474 + 0,251 X_1 + 1,146 X_2$$

- Nilai X_1 dan X_2 menunjukan nilai positif, berarti terdapat pengaruh yang positif antara X_1 dan X_2 terhadap Y. artinya jika X_1 dan X_2 nilainya adalah 0, maka Y nilai konstanta adalah 7,474.
- Nilai X_1 menunjukan nilai positif, berarti terdapat pengaruh yang positif antara X_1 terhadap Y searah, semakin naik X_1 nilainya mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,251.
- Nilai X_2 menunjukan nilai positif, berarti terdapat pengaruh yang positif antara X_2 terhadap Y, semakin naik X_2 maka semakin naik Y. Koefisien regresi variable X_2 sebesar 0,312, artinya jika X_2 mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 1,146.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi adalah alat guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas atau independen, yaitu pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat atau dependen yaitu Kinerja (Y).

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.969 ^a	.938	.937	2.987	2.134

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan sumber daya manusia

b. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,969 atau 96,9%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 3,1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti Disiplin Kerja, Kompensasi dan variabel lainnya.

Uji Signifikan secara Parsial (Uji t)

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen atau terikat.

Tabel 4.11 Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-7.474	1.650			-4.529	.000
Pengembangan sumber daya manusia	.251	.074	.096	3.375	.001	
Lingkungan Kerja	1.146	.036	.922	32.258	.000	

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

a) Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai $3,375 > 2,00$. Selain itu, diketahui nilai *sig.* sebesar 0,000 dimana nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual.

b) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai $32,258 > 2,00$. Selain itu, diketahui nilai *sig.* sebesar 0,000 dimana *sig.* lebih kecil 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual.

Uji Signifikan secara Simultan (Uji F)

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 4.12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12749.739	2	6374.869	714.313	.000 ^b
	Residual	838.900	94	8.924		
	Total	13588.639	96			

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

b. Predictors : (Constan), Lingkungan Kerja, Pengembangan sumber daya manusia

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 714,313 dimana nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau sebesar $714,313 > 3,093$. Selain itu, diketahui nilai $sig.$ lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual, hal ini karena nilai t_{hitung} sebesar $3,375 > 2,00$ nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 atau 5% ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual.
2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual, hal ini karena nilai t_{hitung} sebesar $32,258 > 2,00$ nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5% ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual.
3. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan uji F diketahui nilai F_{hitung} sebesar 714,313 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,093 ($714,313 > 3,093$) dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5% ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual.

SARAN

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia
Dalam hal Pengembangan Sumber Daya Manusia , perusahaan harus memperbaiki dan meningkatkan cara penyelesaian kerja pegawai dan keahlian standar dalam bekerja. Hal ini dilakukan agar kinerja PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual semakin meningkat.
2. Lingkungan Kerja
Dalam hal lingkungan kerja perusahaan agar lebih memperhatikan beberapa faktor yaitu lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik seperti penerangan dalam ruangan kerja ditingkatkan, suhu udara disejukan, kebisingan ditempat kerja dikurangi, bau-bauan ditempat kerja diminimalisir dan semua yang menyangkut dalam peningkatan performa kinerja karyawan yang lebih baik terhadap perusahaan
3. Kinerja Karyawan
Agar kinerja karyawan perusahaan menjadi lebih baik lagi, kualitas kinerja karyawan harus ditingkatkan dengan cara mengadakan pelatihan secara rutin karena dari pelatihan kerja akan

melahirkan kualitas kerja yang baik, bisa juga dengan cara memberikan penghargaan secara finansial, kuantitas kerja juga harus ditingkatkan dengan cara menentukan target kerja yang jelas, tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan inisiatif dari dirinya sendiri yang diiringi dengan ketepatan waktu dan tanggung jawab yang baik agar tercapainya tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Virgiayani Fazri, & Ida Jalilah Fitria. (2024). Analisis Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bento Group Indonesia (Bento Kopi) Cabang Kota Cimahi. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(1), 530–538. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v12i1.3616>
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Dessler, G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks Edisi ke-1. Jakarta: Salemba.
- Elizar, H. T. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fadilah, F. (2022). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas bantarkawung. *JIMBIS: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1540170. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5362>
- Ghozali, Imam., (2015). *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program Lisrel 9.10*, Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gomes, F. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Hartatik, P. I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2015). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Khoerunnisa, K., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 46–54. <https://doi.org/10.32832/manager.v5i1.6905>
- Kristyan, G. B., & Veritia, V. (2024). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT CSI INDONESIA JAKARTA BARAT. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 14(2), 236–245. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i2.1222>
- Mangkunegara, A.A.P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah & Mukaram. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Nitisemito, & A. S. (2001). *Manajemen Personal*. In Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pingan Marsoit, G. S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai PT asuransi jasa indonesia. *Jurnal EMBA*, 4285–4294. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18393>

- Riky Prasetya, L. E. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 510-519. Vol. 19 No. 4. <https://doi.org/10.33061/jeku.v19i4.4080>
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. In manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik.*
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi. Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. In FE UI
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jaka
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Yosef Ferry Pratama, D. W. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 26-36