

## Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Rimang Decoration Grogol Kabupaten Kediri

**Fadia Fragita**

Universitas Islam Kediri, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

E-mail: [fadiafragita01@gmail.com](mailto:fadiafragita01@gmail.com)

**Moch. Saleh Udin**

Universitas Islam Kediri, Dosen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

E-mail: [mochsalehudin47@gmail.com](mailto:mochsalehudin47@gmail.com)

**Trisnia Widuri**

Universitas Islam Kediri, Dosen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

E-mail: [twiduri22@gmail.com](mailto:twiduri22@gmail.com)

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo,

Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

Korespondensi penulis: [fadiafragita01@gmail.com](mailto:fadiafragita01@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to determine the influence of training variables (X1), work experience (X2), and work environment (X3) on employee performance (Y) at UD Rimang Decoration. This type of research is quantitative research. The data collection techniques used are primary data and secondary data. The sample selection used the saturated sampling method, the number of samples in the study was 35 respondents at UD Rimang Decoration. The analysis techniques used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, T Test, F Test and Coefficient of Determination Test.*

*The results of the research obtained the multiple linear regression equation  $Y = 2.670 + 0.287X1 + 0.383X2 + 0.321X3$  and the t test results of the variables training, work experience and work environment had a partially significant effect on employee performance with  $sig < 0.05$ . The F test results obtained Fcount results with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . From the results of the analysis it can be concluded that training, work experience and work environment have a partially significant effect on the performance of UD Rimang Decoration employees.*

**Keywords:** *Training, Work Experience, Work Environment, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel pelatihan (X1) pengalaman kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD Rimang Decoration. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pemilihan sampel menggunakan metode sampling jenuh, jumlah sampel dalam penelitian diperoleh sebanyak 35 responden pada UD Rimang Decoration. Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis regresi linier berganda, Uji t, Uji F dan Uji koefisien Determinasi.

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 2,670 + 0,287X1 + 0,383X2 + 0,321X3$  dan hasil Uji t variabel pelatihan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil sig

Received September 15, 2023; Revised Oktober 5, 2023; Accepted Oktober 14, 2023

\* Fadia Fragita, [fadiafragita01@gmail.com](mailto:fadiafragita01@gmail.com)

$< 0,05$ . Hasil uji F diperoleh hasil F hitung dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa pelatihan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan UD Rimang Decoration.

**Kata kunci:** Pelatihan, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

## **LATAR BELAKANG**

Tujuan setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan supaya tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan harus berorientasi dengan meningkatkan kinerja karyawan untuk mengusahakan berbagai cara seperti pelatihan, pendidikan, motivasi, dan pemberian kompensasi yang adil, dengan harapan karyawan dapat memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan yang telah mendapatkan pelatihan tentunya berkaitan dengan pelaksanaan dalam pekerjaannya.

Pelatihan dapat membangun sumber daya manusia dalam menuju era globalisasi yang penuh tantangan. Menurut teori pelatihan yang dikemukakan oleh Yulianti (2015: 901) merupakan proses pengembangan diri karyawan, sehingga dapat bekerja lebih kompeten dan memperluas pengetahuan dan keahlian karyawan. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus sesuai dengan perusahaan, pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan jenis pekerjaan karyawan tertentu, dan juga mendukung kemampuan karyawan untuk mengikuti rangkaian pelatihan tidak hanya untuk karyawan baru tetapi juga dilakukan dengan karyawan lama, dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan profesional mereka dalam bekerja, sehingga karyawan lama ini nantinya dapat menjadi pelatih bagi karyawan baru perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja. Menurut Basari (dalam Aprianto, 2019:62) Pengalaman kerja dalam tugas serupa harus dipertimbangkan saat menempatkan karyawan. Dengan pengalaman profesional, pekerjaan berjalan dengan lancar. Semakin lancar perusahaan mengarah pada kemajuan dan perkembangan bisnis, maka seorang karyawan dengan pengalaman profesional yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya sendiri dan perusahaan, sehingga semua pekerjaan mengalir dengan lancar.

Selain faktor pelatihan dan pengalaman kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Permansari (2013:2) Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan sedemikian rupa sehingga karyawan

mengembangkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat membuat karyawan tidak nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

Persaingan bisnis yang semakin ketat menimbulkan tantangan bagi pelaku bisnis untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Salah satunya adalah UD. Rimang Decoration yang terletak di Desa Cerme, Kecamatan Grogol, Kabupaten Kediri. Permasalahan yang dialami pada UD. Rimang Decoration mengenai variabel pelatihan yaitu karyawan yang merasa sudah memiliki kemampuan atau keterampilan dalam bekerja tidak mau mengikuti program pelatihan yang diberikan perusahaan sehingga masih banyak karyawan yang pengalamannya belum memadai yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang kurang nyaman karena tempat yang kurang rapi dan banyak peralatan dekorasi yang berantakan sehingga dilihat tidak cukup nyaman, dan kurangnya pepohonan sehingga udara yang masuk sedikit maka suhu udara terasa lumayan panas, hal ini tentunya berdampak pada kinerja karyawan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Triharso (2020:1) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu fungsi dalam perusahaan atau organisasi yang berfokus pada perekrutan, pengarahan dan pengelolaan karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut.” Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen umum yang meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

### **Pelatihan**

Menurut Leatemia (2018:3) Pelatihan merupakan untuk meningkatkan penguasaan keterampilan tertentu dan teknik prestasi kerja. Setiap tindakan pasti memiliki arah, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang terencana adalah rencana yang menyatakan dirinya sebagai hasil yang dicapai.

### **Pengalaman Kerja**

Menurut Johnson (dalam Ochotan et al., 2019:3300), ‘Pengalaman memunculkan potensi seseorang’. Potensi penuh akan muncul secara bertahap dari waktu ke waktu dalam menanggapi berbagai pengalaman. Jadi sangat penting dalam suatu hubungan untuk mengenali kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, manis dan pahit.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Budiassa (2021:39), “Lingkungan kerja adalah salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, dengan memperhatikan karyawan dalam bekerja, karyawan dapat melakukan aktivitasnya dengan benar untuk mencapai hasil yang optimal bila didukung oleh lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman.”

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Johari (dalam Budiassa, 2021:14), “Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sumber daya yang tersedia.” Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan dalam kegiatan yang telah direncanakan secara kualitas dan kuantitas atau kegiatan yang dicapai dalam waktu tertentu selama melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UD. Rimang Decoration Grogol Kabupaten Kediri dengan berjumlah 35 karyawan dengan sampel yang digunakan dalam penelitian pada karyawan di UD. Rimang Decoration Grogol Kabupaten Kediri sebanyak 35 karyawan. Peneliti menggunakan teknik sampling yaitu *nonprobability sampling* dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil mulai dari 30 orang, maka dalam penelitian ini semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

### **1. Observasi**

Menurut Sugiyono (2018:196),”observasi adalah proses dalam memperoleh data dari tangan pertama dengan cara mengamati orang dan tempat pada saat melakukan penelitian.” Dengan metode observasi peneliti mengamati perilaku karyawan UD. Rimang Decoration Grogol Kabupaten Kediri.

## 2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2011:137), wawancara merupakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan sebuah permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan pimpinan UD. Rimang Decoration Grogol Kabupaten Kediri terkait permasalahan yang sedang diteliti.

## 3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2011:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis terhadap responden untuk dijawabnya. Instrumen penelitian ini menggunakan skala *Likert* sebagai berikut :

1. Tanggapan “Sangat Setuju” diberi skor = 4
2. Tanggapan “Setuju” diberi skor = 3
3. Tanggapan “Tidak Setuju” diberi skor = 2
4. Tanggapan “Sangat Tidak Setuju” diberi skor = 1

## 4. Studi Kepustakaan/Literatur

Teknik dalam pengambilan data menggunakan studi kepustakaan adalah dengan mencari referensi dan kajian literatur dari buku, jurnal-jurnal ilmiah, dan dokumen.

Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Regresi (B)	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig-t	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,287	2,053	2,039	0,049	H0 ditolak H1 diterima
Pengalaman kerja (X2)	0,383	2,081	2,039	0,046	H0 ditolak H2 diterima
Lingkungan kerja (X3)	0,321	2,735	2,039	0,010	H0 ditolak H3 diterima

Konstanta (a)	2,670
Nilai Korelasi (R)	0,950
Nilai Koefisien Determinan (R <sup>2</sup> )	0,903
F <sub>hitung</sub>	96,623
F <sub>tabel</sub>	2,91
Signifikansi F	0,000
Y	Kinerja karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan Analisis Hasil Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,670 + 0,287X_1 + 0,383X_2 + 0,321X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

- 1 Nilai konstanta sebesar (2,670) artinya bila pelatihan (X<sub>1</sub>) pengalaman kerja (X<sub>2</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>), nilainya tetap maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar (2,670)
- 2 Koefisien regresi pelatihan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,287 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,287 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- 3 Koefisien regresi pengalaman kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,383 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel pengalaman kerja (X<sub>2</sub>) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,383 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- 4 Koefisien regresi lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,321 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,321 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

### Uji t

Berdasarkan tabel 1, untuk menguji pengujian hipotesis pertama menggunakan uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai probabilitas untuk pelatihan (X<sub>1</sub>) hasil  $t_{hitung} 2,058 > t_{tabel} 2,039$  dengan nilai sig 0,049 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan.

Nilai probabilitas untuk pengalaman kerja ( $X_2$ ) hasil  $t_{hitung} 2,081 > t_{tabel} 2,039$  dengan nilai sig 0,046 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan.

Nilai probabilitas untuk lingkungan kerja ( $X_3$ ) hasil  $t_{hitung} 2,735 > t_{tabel} 2,039$  dengan nilai sig 0,010 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan.

### **Uji F**

$F_{tabel}$  dapat dilihat dari nilai  $df_1$  yang diperoleh dari jumlah variabel dalam penelitian dengan rumus  $df_1 = k - 1$  dan  $df_2 = n - k$ , maka  $df_1 = 4 - 1 = 3$  sedangkan  $df_2 = 30 - 4 = 26$ . Pengujian dilakukan pada  $\alpha = 5\%$ , maka nilai  $F_{tabel}$  adalah 2,91.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa  $F_{hitung} 96,623 > F_{tabel} 2,91$  dengan nilai signifikansi F sebesar  $0,000 < 0,05$  Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa pelatihan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent yaitu pelatihan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ).

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi  $R^2$  atau *R Square* sebesar 0,903. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 90,3% dan sisanya 9,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis  $H_1$  telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan sebesar 0,287 sehingga dapat dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan dan hasil uji t memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,053 dengan  $Sig\ t\ 0,049 < 0,05$  sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Dewi (2020) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Dukungan Manajemen Puncak Dan Kejelasan Tujuan Terhadap kinerja Sistem Akutansi Keuangan Daerah”. Memperoleh hasil penelitian bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan jawaban responden mengenai variabel pelatihan dalam perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan juga merupakan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan karena perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan dalam bekerja.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis H2 telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja sebesar 0,383 sehingga dapat dinyatakan bahwa pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan hasil uji t memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,081 dengan  $Sig\ t\ 0,046 < 0,05$  sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Bili (2018) yang berjudul “pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan laham kabupaten mahakam hulu”. Mendapatkan hasil penelitian bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil observasi dan jawaban responden mengenai variabel pengalaman kerja karyawan yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal dalam bekerja. Sebaliknya karyawan yang bekerja dengan kurang memiliki pengalaman maka kinerja karyawan juga akan menurun.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis H3 telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,321 sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan hasil uji t memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,735

dengan  $\text{Sig } t \ 0,010 < 0,05$  sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Sofyan (2013) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA”. Mendapatkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil observasi dan jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja pada suatu perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang kurang baik maka dapat menyebabkan kinerja karyawan juga menurun, sedangkan perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik maka kinerja akan meningkat.

### **Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis H4 telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa uji  $F_{hitung}$  sebesar 96,623 yang bernilai positif dan  $\text{Sig } F \ 0,000 < 0,05$  sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Anggita dan Tjahyanti (2017) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Mendapatkan hasil penelitian bahwa pelatihan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan jawaban responden mengenai variabel pelatihan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja yang baik dalam suatu perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan, sehingga perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan urian dan analisis dari bab sebelumnya, maka dapat diberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada UD Rimang Decoration Grogol Kabupaten Kediri secara parsial. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil  $t_{hitung} 2,053 > t_{tabel}$  yaitu 2,039 dengan nilai signifikansi  $0,049 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan adanya pelatihan yang efektif dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan UD Rimang Decoration.
2. Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada UD Rimang Decoration Grogol Kabupaten Kediri secara parsial. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil  $t_{hitung} 2,081 > t_{tabel}$  yaitu 2,046 dengan nilai signifikansi  $0,046 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan adanya pengalaman kerja dalam diri karyawan mengenai pekerjaannya maka dapat meningkatkan kinerja karyawan UD Rimang Decoration.
3. Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada UD Rimang Decoration Grogol Kabupaten Kediri secara parsial. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil  $t_{hitung} 2,735 > t_{tabel}$  yaitu 2,039 dengan nilai signifikansi  $0,010 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara lingkungan kerja yang nyaman dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan UD Rimang Decoration.
4. Variabel pelatihan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada UD Rimang Decoration Grogol Kabupaten Kediri secara simultan. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai hasil  $F_{hitung}$  sebesar  $96,623 >$  dari  $F_{tabel} 2,91$  dengan signifikansi  $0,000 <$  dari  $0,05$ .

## SARAN

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan agar mendapatkan hasil yang lebih baik untuk peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang yaitu:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya perlu adanya penelitian lanjutan terhadap faktor yang mampu mempengaruhi loyalitas konsumen yang belum dilakukan dalam penelitian

ini. Selain itu peneliti selanjutnya disarankan tidak hanya meneliti mengenai variabel pelatihan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja hal ini dikarenakan masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2. Bagi Perusahaan

Sebaiknya owner harus memperbaiki kembali faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dilihat dari pelatihan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja.

## DAFTAR REFERENSI

- Aprianto, R. (2019). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Niaga Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58–76. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/view/1855>
- Anggita, & Tjahyanti, S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 19(1a), 76–81. <http://Jurnaltsm.Id/Index.Php/JBA>
- Bariqi, M. D. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm). *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 153. <https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: Cv. Pena Persada.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.935>
- Dewi, C. I. R. S., Surya, L. P. L. S., & Yudha, C. K. (2020). Pengaruh Pelatihan, Dukungan Manajemen Puncak Dan Kejelasan Tujuan Terhadap Efektivitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Badung). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 110–116. <https://doi.org/10.22225/Kr.11.2.1417.110-116>
- Fransisca, Mahardiana, Y. K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 5(1), 10–18.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang : Universitas Diponegoro .
- Gunawan. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. YI Shen Industrial Cikarang. *Business Management Analysis Journal*, 3(1), 1–86.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>

- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai ( Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku ). *Jurnal Manis*, 2(1), 1–10. <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/manis/article/view/326>
- Ochotan, L. S. V., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Upah Terhadap Kinerja Staff Pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Xv Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(7), 3299–3308.
- Octavianus, W. R., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (n.d.). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(3).
- Permansari, R. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2), 1–6.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Supriyanto & Maharani. (2013). *Metodelogi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang : UIN-Maliki Press.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, W. V. (2015). *Metodelogi Penelitian-Bisnis dan Ekonomi* . Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulaiman, M. O., & Badan. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Kediri Meri Oktavia Sulaiman Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kediri. *Jurnal Revitalisasi*, 07, 172–179.
- Supartama, M., Antara, M., Rauf, R. A., Kabupaten, B., & Moutong, P. (2013). Analisis Pendapatan Dan Kelayakan Usahatani Padi Sawah Di Subak Baturiti Desa Balinggi Kecamatan Balinggi Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Agrotekbis*, 1(2), 166–172.
- Suryono, H., & Rajekiningih, T. (2007). Uji Persyaratan Analisis Statistik. *Inovasi Pendidikan*, 8(2), 187–196.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Triharso, A. (2020). *Pengantar MSDM* . Kediri : Cv. Cakrawala Satria Mandiri. [www.cakrawalaonline.co.id](http://www.cakrawalaonline.co.id)
- Wahjono, S. I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta : Salemba Empat.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatwa Hotel Di Tenggara Kutai Kartanegara. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900–910.