

# Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Professional Technology Specialist

Zukni<sup>1</sup>, Rahmat Hidayat<sup>2</sup>

Politeknik Negeri Batam

Jurusan Manajemen Bisnis

Jl. Ahmad Yani Batam Kota. Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia

E-mail: [zuknizantasya7@gmail.com](mailto:zuknizantasya7@gmail.com), [rahmat@polibatam.ac.id](mailto:rahmat@polibatam.ac.id)

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data Primer (kuesioner) dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Professional Technology Specialist yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS 26. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa pelatihan kerja, Budaya organisasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

## Abstract

The aim of this study is to analyze the impact of employment training, organizational culture, and work environment on employee performance. The methods used are quantitative, with primary (questionary) and secondary data collection techniques. The population in this study is an employee of the PT Professional Technology Specialist, which consists of 32 people. The sampling technique used is non-probability sampling using saturated samples. Data processing is done using SPSS 26 software. The results of this study prove that employment training has a positive and significant impact on employee performance, organizational culture has a negative and significant influence on employee performance, and the working environment has a significant and positive impact on the performance of employees.

**Keywords:** Employment Training, Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak

berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat (Adha dkk., 2019). Maka dari itu, Dalam hal ini sumber daya manusia yang dimaksud adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tingkah laku nyata yang diwujudkan tiap-tiap karyawan yang menjadi prestasi kerja yang diinginkan sejalan dengan tugasnya dalam perusahaan (Prasetyo, 2019). Untuk meningkatkan kinerja karyawan banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu melalui pelatihan, penerapan budaya organisasi yang

baik dan mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman.

PT Professional Technology Specialist adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa *testing mechanical dan metallurgist* di Batam. Kinerja yang optimal sangat diutamakan perusahaan guna untuk memperoleh kepuasan pelanggan setelah melakukan pengujian. Beberapa hal yang mendukung tercapainya kepuasan pada pelanggan yaitu penggunaan mesin yang berkualitas dalam proses pengujian, laporan serta hasil pengujian yang akurat dan bisa dipertanggungjawabkan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan memberikan pelatihan yang berkualitas dalam rangka meningkatkan kemampuan setiap karyawannya dengan tujuan dapat melakukan tugas mereka dengan baik. Hal ini sangat penting mengingat aktivitas di perusahaan ini melibatkan penggunaan mesin yang memerlukan keahlian khusus, pengolahan serta penginputan data yang harus akurat dan sangat krusial. Pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan praktek daripada teori (Prasetyo, 2019). Maka ketika perusahaan memberikan pelatihan yang efektif, hal tersebut akan memberikan pengetahuan baru, keterampilan baru, kemampuan baru dan perilaku yang tepat dimana hal ini akan memberikan peningkatan kontribusi karyawan berupa kinerja optimal untuk perusahaan agar perusahaan mampu mencapai tujuan. Dengan hal ini, maka perusahaan dapat tumbuh dan unggul ditengah persaingan atau paling tidak perusahaan dapat bertahan.

Selain pelatihan kerja ada faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan yaitu budaya organisasi yang memiliki peran di dalam kelangsungan hidup bagi sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi (Prasetyo, 2019). Budaya organisasi berperan dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain. Hasil pengamatan yang peneliti lakukan terkait

budaya organisasi pada PT Professional Technology Specialist yaitu rata-rata karyawan di perusahaan ini melakukan lebih dari satu tugas atau tidak fokus pada bidang kerja mereka. Hal ini dapat mengakibatkan kualitas pekerjaan mereka tidak mencapai tingkat maksimal. Selain itu, perusahaan jarang atau bahkan tidak pernah mengadakan acara seperti gathering atau peringatan hari penting, sehingga hubungan antara karyawan dan atasan kurang erat dan atmosfer kekeluargaan tidak terasa. Fenomena- fenomena ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di perusahaan perlu ditingkatkan guna menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Oktavia & Fernos, (2023) lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tenang, perasaan betah dan sebagainya. Sehingga kondisi tentu akan menentukan hasil seperti yang diteliti dalam penelitian oleh Yusuf Iis dkk., (2022) yang berjudul “The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation as Intervening Variabel at The Office Agriculture and Livestock in Aceh”. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kualitas, kuantitas, serta kinerja karyawan. Hasil peninjauan yang peneliti lakukan pada lingkungan kerja PT PTS, masih memerlukan banyak pembenahan, seperti ruangan yang belum kedap suara sehingga menimbulkan kebisingan yang berlebih pada saat proses pengujian berlangsung. Kemudian warna pada lantai ruangan sudah ada yang terkelupas dan sirkulasi udara yang belum maksimal, karena masih ditemui penataan berkas, barang ataupun dokumen yang masih belum tersedia tempat untuk penyimpanan . Serta beberapa lampu penerangan ada yang sudah rusak atau tidak berfungsi. Dari berbagai permasalahan di atas, maka peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan penelitian yang berjudul “Analisis pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan PT Professional Technology Specialist”

## 2. Kajian Teori

### 2.1 Pelatihan Kerja

Menurut Girsang, (2020) pelatihan adalah aktivitas dalam memberi bentuk dan memberi bekal untuk karyawan dengan cara meningkatkan skill, kecakapan, wawasan dan perilakunya. Sedangkan pengertian lain dari pelatihan menurut Fathurahman & Ahman, (2020) Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Ada beberapa indikator dalam mengukur pelatihan kerja menurut Prasetyo, (2019) yaitu menambah wawasan, memperoleh keterampilan, materi yang dapat dipahami dan fasilitas yang diberikan. Kemudian pelatihan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu dukungan manajemen puncak, komitmen para spesialis dan generalis, kemajuan teknologi, kompleksitas organisasi dan metode pembelajaran (Sahara, 2021).

### 2.2 Budaya Organisasi

Menurut Hendra, (2020) budaya organisasi merupakan suatu system dari kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Adapun indikator budaya organisasi menurut Prayogi dkk., (2021) yaitu inovatif memperhitungkan resiko, memberikan perhatian pada setiap masalah detail, berorientasi pada semua kepentingan karyawan, agresif dalam bekerja, mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya komunikasi yang efektif, motivasi, karakteristik organisasi, proses-proses administrasi, struktur organisasi dan gaya manajemen.

### 2.3 Lingkungan Kerja

Prasetyo, (2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengatur kerjanya baik. Jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk

bekerja secara optimal, mereka akan menjadi malas dan cepat lelah, sehingga kinerja mereka rendah (Nur dkk., 2020). Lingkungan menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sahara, (2021) indikator lingkungan kerja terdiri dari *Relationship* dan *Atmosphere*. Selain itu, terdapat faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya yaitu kondisi fisik (kondisi kerja) dan kondisi non fisik (iklim kerja).

### 2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Hendra, (2020) kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan, kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Ada beberapa indikator kinerja karyawan menurut Sahara, (2021) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja. Selain itu adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sari, (2022) diantaranya yaitu pengetahuan, kemampuan dan keahlian, gaya kepemimpinan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, loyalitas dan budaya organisasi.

## 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data Primer (kuesioner) dan data sekunder serta instrumen penelitiannya berupa angket terstruktur dimana variabel diukur dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Professional Technology Specialist yang berjumlah 32 orang. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi yang ada. Pengoahan data menggunakan perangkat lunak SPSS 26.

### 3.1 Operasional Variabel dan Pengukurannya

Tabel 1. Operasional Variabel dan Pengukurannya

Variabel	Dimensi Variabel	Skala
Pelatihan Kerja (X1)	Menambah wawasan	Ordinal
	Memperoleh keterampilan	
	Materi yang dapat dipahami	
	Fasilitas	
Budaya Organisasi (X2)	Inovatif memperhitungkan resiko	Ordinal
	Memberikan perhatian pada setiap masalah kecil	
	Berorientasi pada hasil yang akan di capai	
	Berorientasi pada semua kepentingan karyawan	
	Agresif dalam kerja	
	Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja	
Lingkungan Kerja (X3)	Relationship	Ordinal
	Atmosphere	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Ordinal
	Kuantitas	
	Ketepatan waktu	
	Efektifitas	
	Kemandirian	
	Komitmen kerja	

### 3.2 Teknik Penarikan dan Penetapan Jumlah Sampel

Berdasarkan jumlah karyawan yang ada di PT PTS hanya berjumlah 32 orang, peneliti menetapkan metode penarikan sampel yaitu *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sample jenuh adalah penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi yang ada. Pada penelitian ini kriteria sampel mencakup seluruh karyawan PT PTS. kriteria ini didasarkan pada kesamaan dalam melakukan pengujian dalam ruangan, melakukan pemotongan material. Membentuk specimen sebelum diuji, serta membuat dan melampirkan hasil pengujian. Tentunya itu semua dibutuhkan keahlian dan kemampuan yang didapatkan dari pelatihan yang diberikan. Hal ini dilakukan agar karyawan yang menjadi sampel memiliki pengalaman langsung dengan pelatihan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang sama.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka alat yang digunakan dalam teknik pengumpulan data oleh penulis yaitu data primer berupa kuesioner dan data sekunder sebagai penunjang data primer berupa data yang dikumpulkan oleh peneliti terdahulu.

### 3.4 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam

penelitian ini dapat dilihat pada *flowchart* berikut.



Gambar 1. Teknik Pengolahan Data

Sumber : (Data Diolah Oleh Peneliti, 2024)

### 3.5 Teknik Analisis Data

#### 1. Statistik Deskriptif

Menurut Sahara, (2021) statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan tujuan mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Statistik deskriptif menggambarkan data melalui tabel, diagram, grafik, lingkaran, perhitungan, *mean*, *median*, modus, distribusi data melalui *mean*, *standard deviation*, perhitungan persentase, analisis korelasi, dan analisis regresi. Hasil tanggapan responden pada setiap pernyataan akan dihitung nilai rata-rata (*mean*) dan nilai dilakukan berdasarkan rentang skala dengan menggunakan rumus dari Sari, (2022) sebagai berikut:

$$RS = \frac{m-n}{b}$$

Keterangan:

RS = Rentang Skala

m = jumlah skor tertinggi pada skala

n = jumlah skor terendah pada skala

b = jumlah kelas atau kategori yang dibuat

Dengan perhitungannya sebagai berikut:

$$RS = \frac{4-1}{4} = 0,75$$

Dari hasil perhitungan di atas di dapat rentang skala yang digunakan yaitu sebesar 0,75.

Dengan demikian untuk penentuan kategori skala dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Klasifikasi Penentuan Kategori Penentuan Kategori Skala

Interval	Kategori
1,00 – 1,75	Sangat Rendah
1,76 – 2,50	Rendah
2,51 – 3,25	Tinggi
3,26 – 4,00	Sangat Tinggi

Sumber : (Diolah Peneliti, 2024)

## 2. Statistik Inferensial

### a. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas Data

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengevaluasi normalitas distribusi data dengan maksud untuk menentukan apakah distribusi data tersebut mengikuti pola distribusi normal atau tidak. *Kolmogorov-Smirnov Test* digunakan sebagai alat untuk menguji normalitas data. Menurut Prasetyo, (2019) suatu distribusi data dianggap normal jika nilai *Asymptotic Significance (2-tailed)* lebih besar dari pada nilai alpha yang biasanya ditetapkan sebesar 0,05.

#### 2) Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen saling berkorelasi. Korelasi antar variabel independen dapat disebut sebagai multikolinearitas, sesuai konsep yang dijelaskan oleh (Ghozali, 2012). Untuk mengidentifikasi multikolinearitas, digunakan nilai *tolerance* dan *VIF (variance inflation factor)*. Absensi Multikolinearitas dapat disimpulkan apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10.

#### 3) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji ini adalah untuk memeriksa apakah varian kesalahan dari regresi tergantung pada nilai-nilai variabel independen. Identifikasi heteroskedastisitas pada suatu data dapat dilakukan dengan mengamati *scatterplott* pada output SPSS. Heteroskedastisitas dapat terdeteksi jika titik-titik membentuk pola tertentu atau teratur. Sebaliknya, jika titik-titik tersebut tersebar di atas dan di bawah angka 0 atau sumbu

Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sesuai penjelasan oleh (Ghozali, 2012).

### b. Uji Statistik

#### 1) Analisis Regresi Linear Berganda

Merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk memproyeksikan pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel atau mengevaluasi hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam konteks ini variabel independen mencakup pelatihan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Sementara variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Model persamaan analisis regresi linear berganda dapat di ungkapkan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Pelatihan Kerja

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Lingkungan Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

#### 2) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Fungsi dari koefisien determinasi adalah mengukur seberapa besar sumbangan semua variabel independen terhadap variabel dependen, dinyatakan dalam bentuk persentase. Rentang nilai koefisien determinasi berada antara 0 dan 1. Jika nilai  $R^2$  kecil, hal tersebut menunjukkan bahwa kapasitas variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Sebaliknya, nilai mendekati 1 menandakan bahwa variabel independen memberikan sebagian besar atau hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memproyeksikan variabel dependen, sesuai dengan penjelasan (Ghozali, 2016).

c. Uji Hipotesis

1) Uji T

Uji T digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk membandingkan nilai T hitung dengan T tabel, dengan taraf signifikansi  $\alpha$  sebesar 5%. Apabila T hitung > T tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sehingga hipotesis diterima. Sebaliknya, jika T hitung < T tabel, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dan hipotesis ditolak.

2) Uji F

Uji F juga dikenal sebagai uji simultan, digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen secara keseluruhan mempengaruhi variabel dependen. Koefisien korelasi perlu diuji signifikansinya terlebih dahulu dengan menggunakan rumus:

$$F = \frac{(R^2 \times (n-k))}{(k \times (1-R^2))}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dengan taraf signifikansi  $\alpha$  sebesar 5%. Jika F hitung > F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen (X) secara keseluruhan terhadap variabel dependen (Y), sehingga hipotesis diterima. Sebaliknya, jika F hitung < F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh variabel independen (X) secara keseluruhan terhadap variabel dependen (Y), dan hipotesis ditolak.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas Data

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keputusan
X1 1	0.783	0.349	Valid
X1 2	0.784	0.349	Valid
X1 3	0.431	0.349	Valid
X1 4	0.759	0.349	Valid
X1 5	0.722	0.349	Valid
X1 6	0.749	0.349	Valid
X1 7	0.834	0.349	Valid
X2 1	0.482	0.349	Valid
X2 2	0.519	0.349	Valid
X2 3	0.595	0.349	Valid
X2 4	0.729	0.349	Valid
X2 5	0.792	0.349	Valid
X2 6	0.802	0.349	Valid
X2 7	0.648	0.349	Valid
X3 1	0.504	0.349	Valid
X3 2	0.506	0.349	Valid
X3 3	0.626	0.349	Valid
X3 4	0.495	0.349	Valid
X3 5	0.612	0.349	Valid
X3 6	0.531	0.349	Valid
X3 7	0.552	0.349	Valid
Y 1	0.512	0.349	Valid
Y 2	0.455	0.349	Valid
Y 3	0.622	0.349	Valid
Y 4	0.808	0.349	Valid
Y 5	0.818	0.349	Valid
Y 6	0.756	0.349	Valid
Y 7	0.720	0.349	Valid

[Sumber: Diolah Peneliti, 2024]

Dari hasil validitas yang ditunjukkan pada tabel di atas, kuesioner yang terdiri dari 4 variabel ini berjumlah 28 kuesioner dengan masing-masing variabel memiliki 7 item pernyataan dan memiliki 32 peserta dalam penelitian serta menggunakan nilai signifikansi 5% (0.05). Berdasarkan dari tabel hasil uji validitas di atas dapat dilihat bahwa semua kuesioner memiliki nilai r hitung > 0.349. Oleh karena itu kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

1) Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Standar	Keputusan
Pelatihan Kerja (X1)	0.87	0.60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.758	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.163	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.779	0.60	Reliabel

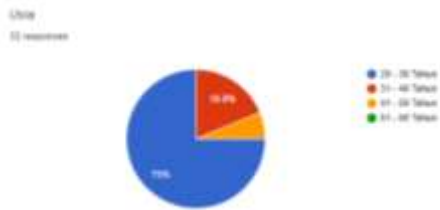
[Sumber: Diolah Peneliti, 2024]

Hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan pada variabel pelatihan kerja (X1), budaya organisasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60 sehingga data tersebut dinyatakan reliabel.

4.2 Statistik Deskriptif

a. Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan

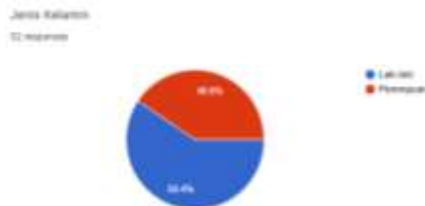
## Usia



**Gambar 2. Diagram Distribusi Responden berdasarkan usia**  
[Sumber: Hasil Pengolahan Spreadsheet]

Berdasarkan gambar tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berusia antara 20-30 tahun, dimana rentang usia tersebut dapat dikategorikan usia yang sangat produktif dengan berbagai proyek-proyek besar yang dilakukan oleh PT. PTS.

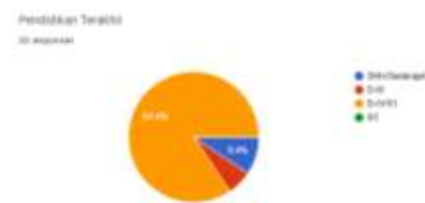
## b. Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin



**Gambar 3. Diagram Distribusi Responden berdasarkan jenis kelamin**  
[Sumber: Hasil Pengolahan Spreadsheet]

Jumlah responden terbesar adalah laki-laki, seperti yang ditunjukkan pada gambar di atas. Ini dikarenakan dalam proses manufaktur, pengujian mekanis (*Mechanical testing*) dan *machining* lebih banyak menggunakan tenaga laki-laki yang lebih kuat secara fisik dibandingkan perempuan.

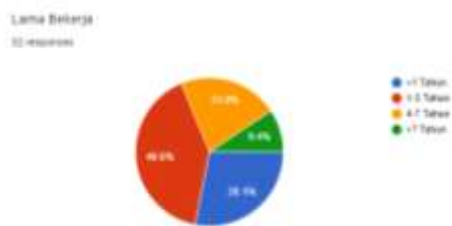
## c. Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir



**Gambar 4. Diagram Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**  
[Sumber: Hasil Pengolahan Spreadsheet]

Mayoritas responden memiliki pendidikan D IV/S1, seperti yang ditunjukkan oleh penjelasan di gambar di atas. Ini sesuai dengan pekerjaan karyawan di laboratorium pengujian material yang membutuhkan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan keahlian karyawan saat bekerja di sana.

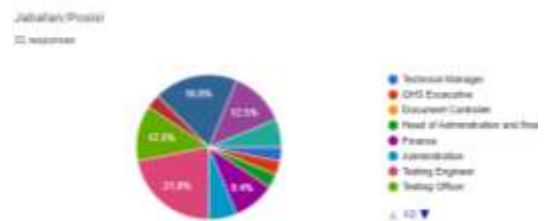
## d. Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja



**Gambar 5. Diagram Distribusi Responden berdasarkan Lama Bekerja**  
[Sumber: Hasil Pengolahan Spreadsheet]

Dalam tiga tahun terakhir, telah ada penambahan karyawan baru dibidang pengujian. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja selama rentang waktu dari 1 hingga 3 tahun, seperti yang ditunjukkan oleh gambar 8.6 di atas.

## e. Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jabatan / Posisi



**Gambar 6. Diagram Distribusi Responden berdasarkan Jabatan / Posisi**  
[Sumber: Hasil Pengolahan Spreadsheet]

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa jumlah jabatan/ posisi terbanyak berada pada posisi *Machining Department* dan *Testing Department*. Hal tersebut disebabkan karena seluruh material yang akan di uji harus melalui *machining department* terlebih dahulu untuk dilakukan pemotongan dan pembentukan material, kemudian setelah material dipotong

akan dilakukan proses pengujian oleh *department Testing Engineering*.

f. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Tabel 5. Variabel Pelatihan Kerja

Variabel	SS								Mean
	SS		S		TS		STS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1_1	14	43,8%	14	43,8%	4	12,5%	0	0%	3,31
X1_2	15	46,9%	13	40,6%	4	12,5%	0	0%	3,34
X1_3	11	34,4%	13	40,6%	8	25%	0	0%	3,09
X1_4	7	21,9%	22	68,8%	3	9,4%	0	0%	3,13
X1_5	11	34,4%	18	56,3%	3	9,4%	0	0%	3,25
X1_6	4	12,5%	23	71,9%	5	15,6%	0	0%	2,97
X1_7	11	34,4%	15	46,9%	6	18,8%	0	0%	3,16
<b>Mean Variabel X1</b>									<b>3,18</b>

[Sumber: Hasil Pengolahan Spreadsheet]

Tabel diatas menunjukkan bahwa pernyataan yang memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan kedua (X1\_2) yang menyatakan bahwa pelatihan dapat membantu mengembangkan bakat dan pengetahuan karyawan pada PT PTS. Dimana pernyataan ini memiliki nilai mean sebesar 3,34 sehingga jawaban responden berada pada kategori tinggi. Dari semua pernyataan, didapat rata-rata (mean) variabel pelatihan kerja secara keseluruhan sebesar 3,18 dimana nilai tersebut termasuk pada kategori tinggi.

Tabel 6. Variabel Budaya Organisasi

Variabel	SS								Mean
	SS		S		TS		STS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2_1	10	31,3%	19	59,4%	3	9,4%	0	0%	3,22
X2_2	15	46,9%	17	53,1%	0	0%	0	0%	3,47
X2_3	11	34,4%	19	59,4%	2	6,3%	0	0%	3,28
X2_4	24	75%	8	25%	0	0%	0	0%	3,75
X2_5	23	71,9%	9	28,1%	0	0%	0	0%	3,72
X2_6	17	53,1%	15	46,9%	0	0%	0	0%	3,53
X2_7	21	65,6%	11	34,4%	0	0%	0	0%	3,66
<b>Mean Variabel X2</b>									<b>3,52</b>

[Sumber: Hasil Pengolahan Spreadsheet]

Tabel diatas menunjukkan bahwa pernyataan yang memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan keempat (X2\_4) yang menyatakan bahwa karyawan selalu bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang diberikan. Dimana pernyataan ini memiliki nilai mean sebesar 3,75 sehingga jawaban responden berada pada kategori sangat tinggi. Dari semua pernyataan, didapat rata-rata (mean) variabel budaya organisasi secara keseluruhan sebesar 3,52 dimana nilai tersebut

termasuk pada kategori sangat tinggi.

Tabel 7. Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	SS								Mean
	SS		S		TS		STS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
X3_1	28	87,5%	4	12,5%	0	0%	0	0%	3,88
X3_2	15	46,9%	17	53,1%	0	0%	0	0%	3,47
X3_3	11	34,4%	7	21,9%	14	44%	0	0%	2,91
X3_4	11	34,4%	21	65,6%	0	0%	0	0%	3,34
X3_5	19	59,4%	13	40,6%	0	0%	0	0%	3,59
X3_6	6	18,8%	23	71,9%	3	9%	0	0%	3,09
X3_7	22	68,8%	10	31,3%	0	0%	0	0%	3,69
<b>Mean Variabel X3</b>									<b>3,42</b>

[Sumber: Hasil Pengolahan Spreadsheet]

Tabel diatas menunjukkan bahwa pernyataan yang memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan pertama (X3\_1) yang menyatakan cahaya langsung dari lampu membantu saya dalam bekerja. Dimana pernyataan ini memiliki nilai mean sebesar 3,88 sehingga jawaban responden berada pada kategori sangat tinggi. Dengan perolehan nilai mean sebesar 2,91 sehingga jawaban responden berada pada kategori tinggi. Dari semua pernyataan, didapat rata-rata (mean) variabel budaya organisasi secara keseluruhan sebesar 3,42 dimana nilai tersebut termasuk pada kategori tinggi.

Tabel 8. Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	SS								Mean
	SS		S		TS		STS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y_1	24	75%	8	25%	0	0%	0	0%	3,75
Y_2	6	18,8%	18	56,25%	8	25,0%	0	0%	2,94
Y_3	15	46,9*	17	53,1*	0	0%	0	0%	3,47
Y_4	18	56,3%	14	43,8%	0	0%	0	0%	3,56
Y_5	21	65,6%	11	34,4%	0	0%	0	0%	3,66
Y_6	20	62,5%	9	28,1%	3	9,4%	0	0%	3,53
Y_7	24	75%	8	25%	0	0%	0	0%	3,75
<b>Mean Variabel Y</b>									<b>4,08</b>

[Sumber: Hasil Pengolahan Spreadsheet]

Tabel diatas menunjukkan bahwa ada dua pernyataan yang memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan pertama (X2\_4) yang menyatakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Selain itu terdapat pada pernyataan ketujuh yang menyatakan bahwa pelatihan yang optimal, budaya organisasi yang baik serta lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan PT PTS. Dimana kedua pernyataan ini memiliki nilai mean sebesar 3,75 sehingga jawaban responden berada pada kategori sangat tinggi. Dari semua

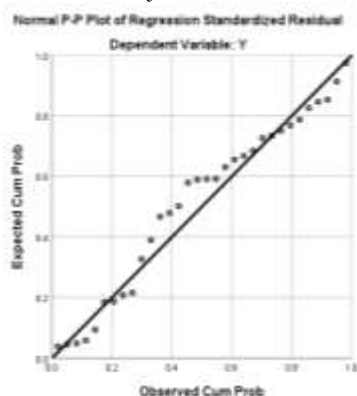
pernyataan, didapat rata-rata (mean) variabel kinerja karyawan secara keseluruhan sebesar 3,52 dimana nilai tersebut termasuk pada kategori sangat tinggi.

### 4.3 Statistik Inferensial

#### a. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas Data

Gambar 7. Uji Normalitas P-P Plot



[Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS 26, 2024]

Gambar 7. berikut menunjukkan hasil uji normalitas data dengan analisis grafik yaitu grafik normal P-Plot yang menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test yaitu sebagai berikut:

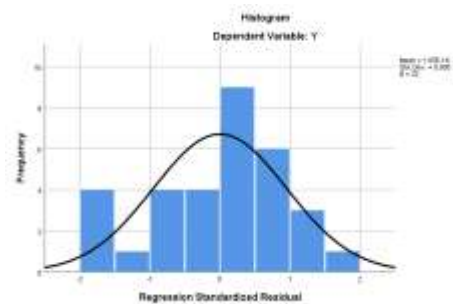
Gambar 8. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal	Mean	24.8562100
Parameters <sup>a,b</sup>		Std. Deviation 3.02045325
Most	Absolute	.074
Extreme	Positive	.074
Differences	Negative	-.047
Test Statistics		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>a</sup>

[Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS 26, 2024]

Berdasarkan pada gambar di atas, diperoleh nilai *Asymptotic Significance (2-tailed)* sebesar  $0.200 > 0.05$  alpha. Maka ditetapkan bahwa data variabel ini terdistribusi normal. Selain itu uji normalitas juga dapat dilihat pada kurva yang terbentuk dalam grafik

histogram pada gambar berikut ini:



Gambar 9. Uji Normalitas Grafik Histogram

[Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS 26, 2024]

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menghasilkan garis berbentuk lonceng yang artinya data terdistribusi normal.

##### 2) Uji Multikolinearitas

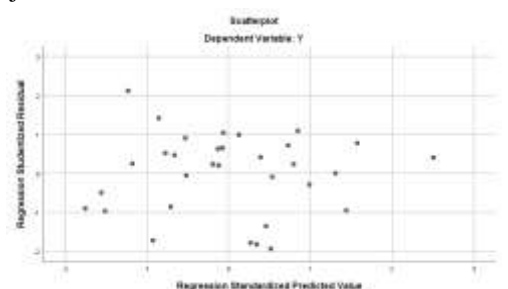
Variabel	Tolerance	VIF
Pelatihan Kerja	0.714	1.401
Budaya Organisasi	0.711	1.407
Lingkungan Kerja	0.993	1.007

Gambar 10. Uji Multikolinearitas

[Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS 26, 2024]

Terdapat atau tidak multikolinearitas dapat dilihat pada nilai *Tolerance* dan nilai *VIF*. Jika nilai *Tolerance*  $> 0.01$  dan nilai *VIF*  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan gambar 10. terlihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Tolerance*  $> 0.01$  dan nilai *VIF*  $< 10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara semua variabel pada penelitian ini.

##### 3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 11. Uji Heteroskedastisitas

[Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS 26, 2024]

Hasil pengujian heteroskedastisitas di atas menunjukkan tidak ada pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Terlihat titik-titik tersebut tersebar secara acak baik di atas maupun dibawah angka nol pada

sumbu Y. Hal ini menyatakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang artinya tidak ada gangguan yang berarti dalam regresi ini.

b. Uji Statistik

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.709	2.635		5.961	0.000
	Pelatihan Kerja	0.268	0.062	0.642	4.283	0.000
	Budaya Organisasi	-0.204	0.088	-.347	-2.308	0.029
	Disiplin kerja	0.335	0.084	0.504	3.961	0.000

Remarks:  
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

[Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS 26, 2024]

Berdasarkan Tabel 5. di atas di dapat bentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 15.709 + 0.268X_1 - 0.204X_2 + 0.335X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda di atas memberikan pengertian bahwa:

- a. Nilai konstanta 15.709 artinya kondisi ketika variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ). Jika variabel independen tidak ada atau nilainya nol, maka variabel kinerja karyawan tidak akan mengalami perubahan yaitu sebesar 15.709.
- b. Variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.268 yang berarti bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika pelatihan kerja yang diberikan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat 0,268 tanpa pengaruh dari variabel lain.
- c. Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0.204 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika budaya organisasi kurang diterapkan pada perusahaan

maka dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan sebesar -0,204 tanpa pengaruh dari variabel lain.

- d. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.335 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika lingkungan kerja semakin nyaman, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,335 tanpa pengaruh dari variabel lain.

2) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0.742	0.550	0.502	1.971

Remarks:  
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja  
c. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

[Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS 26, 2024]

Hasil perhitungan regresi pada tabel 6. di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.502. Artinya, 50,2% Kinerja karyawan pada PT Professional Technology Specialist dipengaruhi oleh variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), sedangkan sisanya sebanyak 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji Hipotesis

1) Uji T

Tabel.12. Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.709	2.635		5.961	.000
	Pelatihan Kerja ( $X_1$ )	.268	.062	0.642	4.283	.000
	Budaya Organisasi ( $X_2$ )	-.204	.088	-.347	-2.308	.029
	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	.335	.084	.504	3.961	.000

Remarks:  
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

[Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS 26, 2024]

Berdasarkan Tabel 12 di atas, dapat diketahui bahwa untuk melihat nilai t tabel dapat dicari

menggunakan rumus nilai  $df$  (*degree of freedom*) sebagai berikut:

$$df = (n - k)$$

$$df = (32 - 4) = 11$$

$$\alpha = 5\% (0,05)$$

Sehingga diperoleh nilai  $t$  tabel = 2.04841 (lihat pada Lampiran 8).

Untuk hasil uji T dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- (1) Pada variabel Pelatihan Kerja (X1) diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu sebesar  $4.283 > 2.04841$  dan nilai Sig. sebesar  $0.000 < 0.05$  dengan begitu bisa dinyatakan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PTS. Sebab itu, dapat ditetapkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  yang menyatakan bahwa “Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Professional Technology Specialist” diterima.
- (2) Pada variabel Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel yaitu sebesar  $-2.308 < 2.04841$  dan nilai Sig. sebesar  $0.029 < 0.05$  dengan begitu bisa dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PTS. Sebab itu, dapat ditetapkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  yang menyatakan bahwa “Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Professional Technology Specialist” diterima.
- (3) Pada variabel Lingkungan Kerja (X3) diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu sebesar  $3.961 > 2.201$  dan nilai Sig. sebesar  $0.000 < 0.05$  dengan begitu bisa dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PTS. Sebab itu, dapat ditetapkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Professional Technology Specialist” diterima.

## 2) Uji F

Tabel.12. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.281	3	10.760	11.421	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	26.381	28	.942		
	Total	58.662	31			

Remarks:  
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

[Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS 26, 2024]

Dapat dilihat dari tabel di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11.421. Nilai  $F_{tabel}$  dapat dicari menggunakan rumus nilai  $df$  (*degree of freedom*) dengan taraf signifikansi  $\alpha$  sebesar 5% berikut ini:

$$Df = N1 \text{ (Pembilang)} = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$Df = N2 \text{ (Penyebut)} = n - k = 32 - 4 = 28$$

Nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.95 (lihat pada lampiran 8).

Dari hasil perhitungan didapat nilai  $F_{hitung}$   $11.421 > F_{tabel}$  2.95 dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ( $H_4$ ) diterima yang menyatakan pelatihan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT Professional Technology Specialist.

## 4.4 Pembahasan

### 1. Pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Professional Technology Specialist.

Berdasarkan hasil statistik, variabel pelatihan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PTS. Hipotesis ( $H_1$ ) diterima karena dari hasil uji T membuktikan bahwa  $t$  hitung  $4.283 > t$  tabel 2.04841 serta nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  yang artinya variabel pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PTS. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan pada PT PTS. Dibuktikan dengan jawaban responden pada

pernyataan kedua yaitu pelatihan dapat membantu karyawan dalam mengembangkan bakat dan pengetahuan. Pernyataan ini memiliki mean sebesar 3,34 merupakan pernyataan yang paling mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan diberikan pelatihan kerja yang sesuai bidang pekerjaannya maka akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Girsang, 2020) pelatihan adalah aktivitas dalam memberi bentuk dan memberi bekal untuk karyawan dengan cara meningkatkan skill, kecakapan, wawasan dan perilakunya.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rifan Prasetyo, 2019) yang membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian saat ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PTS.

## **2. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Professional Technology Specialist.**

Berdasarkan hasil statistik, variabel budaya organisasi terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PTS. Hipotesis (H2) diterima karena dari hasil uji T membuktikan bahwa  $t$  hitung  $-2.308 < t$  tabel  $2.04841$  dan  $\text{Sig. } 0.029 < 0.05$  artinya variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PTS. Dibuktikan dengan jawaban responden pada variabel budaya organisasi di pernyataan pertama yaitu atasan selalu mengawasi dan mengevaluasi pekerjaan karyawan. Dimana pernyataan ini memiliki nilai mean sebesar 3.22 merupakan pernyataan yang paling mempengaruhi kinerja karyawan. Respon ini berarti bahwa atasan tidak

selalu mengawasi dan tidak adanya evaluasi kinerja karyawan pada rentang waktu tertentu sehingga tidak teridentifikasi permasalahan-permasalahan yang terjadi dilapangan. Hal tersebut mencerminkan kurang diterapkan budaya organisasi yang baik pada perusahaan sehingga dapat menyebabkan menurunnya kinerja pada karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Irelnel dan Gulsti, 2020) bahwa budaya organisasi merupakan salah satu sistem dari kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Reffi Oktavia, 2023) pada pegawai dinas kelurahan dan pencatatan sipil kota Padang dengan jumlah responden 50 karyawan yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian saat ini yang menyatakan bahwa budaya berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil dari kedua penelitian ini, didukung oleh faktor-faktor yaitu perbedaan jumlah responden 50 karyawan dengan 32 karyawan, perbedaan objek penelitian pada perusahaan manufaktur dengan perusahaan jasa, perbedaan analisis data yang digunakan yaitu Analisis Regresi Partial (Partial Least Square/PLS) dengan Analisis Linear Berganda.

## **3. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Professional Technology Specialist.**

Berdasarkan hasil statistik, variabel Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PTS. Hipotesis (H3) diterima karena dari hasil uji T membuktikan bahwa  $t$  hitung  $3.961 > t$  tabel  $2.04841$  serta nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  yang artinya variabel lingkungan kerja

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PTS. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kualitas lingkungan kerja yang diciptakan untuk karyawan maka semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan pada PT PTS. Dibuktikan dengan jawaban responden pada pernyataan pertama yaitu cahaya langsung dari lampu membantu saya dalam bekerja. Pernyataan ini memiliki mean sebesar 3,88 merupakan pernyataan yang paling mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian cahaya langsung dari lampu dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Diberikan pelatihan kerja yang sesuai bidang pekerjaannya maka akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adha R, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatunya yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Elmm Yulsulf Iis, Wahyulddin, Armanul Thoyib, Rico Nulr Ilham, Irada Sinta, 2022) yang membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian saat ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PTS.

#### **4. Pengaruh variabel pelatihan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Professional Technology Specialist.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari pelatihan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PTS. Hal ini ditunjukkan oleh uji F yang

menghasilkan nilai signifikansi  $0.000 > 0.05 \alpha$ . Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel independen dalam penelitian ini yaitu pelatihan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 0.502 (50,2%). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada variabel-variabel lain diluar penelitian ini yang turut mempengaruhi kinerja karyawan PT. PTS.

### **5. Kesimpulan**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Professional Technology Specialist, variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Professional Technology Specialist, variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Professional Technology Specialist. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa variabel pelatihan kerja (X1), Budaya organisasi (X2) dan Lingkungan kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT Professional Technology Specialist.

### **Referensi**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. [http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/Penelitian\\_Ipteks/article/view/2109/1736](http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/Penelitian_Ipteks/article/view/2109/1736)
- Fathurahman, F. M., & Ahman, E. (2020). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Girsang, L. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan.*
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi,

- Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*,3(1),1–12.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Nur, F. M., Nurmayanti, S., & Tatminingsih, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Jmm Unram - Master of Management Journal*,9(4),356–368.  
<https://doi.org/10.29303/jmm.v9i4.582>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005.  
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Prasetyo, R. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Sekretariat Badan Pelatihan dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta.*
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1078.
- Sahara, U. D. J. (2021). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja , Terhadap Kinerja Karyawan PT . Professional Technology Specialist.*
- Sari, D. I. (2022). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing Pada PT. DivajiNurGemilang.*  
<http://repository.uir.ac.id/id/eprint/10879%0Ahttps://repository.uir.ac.id/10879/1/175210141.pdf>
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEAS)*, 2(2), 227–236.  
<https://doi.org/10.54443/ijeas.v2i2.191>