



**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA, FASILITAS
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. KERETA API
INDONESIA
(PERSERO) DIVRE 1 SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

SITI AISYAH SIREGAR
NPM: 1915310099

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

2024

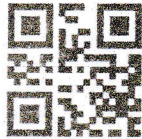
PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. KERETA API (PERSERO) DIVRE 1 SUMATERA UTARA

NAMA : SITI AISYAH SIREGAR
N.P.M : 1915310099
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 11 Mei 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

**DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING**

PEMBIMBING I



Dr Emi Wakhyuni, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Rizal Ahmad, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Aisyah Siregar
NPM : 1915310099
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.



, Mei 2024
membuat pernyataan

Siti Aisyah Siregar
1915310099

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : SITI AISYAH SIREGAR
NPM : 1915310099
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISI PENGARUH PELATIHAN KERJA,
FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA
(PERSERO) DIVRE 1 SUMATERA UTARA

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya proposal melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Mei 2024

Siti Aisyah Siregar
1915310099

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana “Analisi Pengaruh Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utaraa” Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 50 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 25. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,114 > t_{tabel} sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Hasil pengujian untuk variabel fasilitas kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,549 > t_{tabel} sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$, maka hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,253 > t_{tabel} sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H3 ditolak dan H0 diterima, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Nilai F_{hitung} sebesar 58,979 > F_{tabel} sebesar 2,81 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H4 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to test and find out more clearly how "Analysis of the Effect of Job Training, Work Facilities and Work Environment on the Work Productivity of Employees of Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 North Sumatra" This research used quantitative methods involving 50 respondents. Data collection was carried out using questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis which was processed using the SPSS Version 25 program. The test results showed that the job training variable showed a tcount value of 5.114 > ttable of 2.01 with a significant value of 0.000 < 0.05 , then hypothesis H1 is accepted and H0 is rejected, meaning that job training has a partially positive and significant effect on the work productivity of PT employees. Indonesian Railways (Persero) Divre I North Sumatra. The test results for the work facilities variable show a tcount value of 2.549 > ttable of 2.01 with a significant value of 0.014 < 0.05, so hypothesis H2 is accepted and H0 is rejected, meaning that work facilities have a partially positive and significant effect on the work productivity of PT employees. Indonesian Railways (Persero) Divre I North Sumatra. The test results for the work environment variable show a tcount value of 4.253 > ttable of 2.01 with a significant value of 0.000 < 0.05, so hypothesis H3 is rejected and H0 is accepted, meaning that the work environment has a positive and partially significant effect on employee work productivity. PT. Indonesian Railways (Persero) Divre I North Sumatra. The Fcount value is 58.979 > Ftable is 2.81 and is significant 0.000 < 0.05, so the hypothesis H4 is accepted and H0 is rejected, so it can be concluded that job training, work facilities and work environment have a positive and significant effect simultaneously on the work productivity of PT employees. Indonesian Railways (Persero) Divre I North Sumatra.

Keywords: Job Training, Work Facilities, Work Environment and Employee Work Productivity

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Semua impian kita bisa terwujud jika kita memiliki keberanian untuk mengejarnya”

Tugas Akhir ini kupersembahkan untuk:

- Kedua orang tuaku atas limpahan doa dan kasih sayang yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik.

Teman-teman Manajemen senasib, seperjuangan dan sepenanggungan, terima kasih atas semangat dan doa yang luar biasa

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji bagi Allah Swt, Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul dari skripsi ini adalah: **“Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) Divre 1 Sumatera Utara”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar - besarnya kepada:

1. Terima kasih Bapak H. Muhammad Isa Indrawan, SE.,MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Rusiadi SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MS.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Dr. Emi Wakhyuni,S.E.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

5. Bapak Rizal Ahmad,S.E.,M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga dapat tersusun rapi dan sistematis.
6. Terimakasih kepada ayahanda tersayang Tambosi Siregar dan ibunda Asnahanum Damanik telah memberikan kasih sayang dan dukungan sepenuhnya serta doa yang tulus kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
7. Terimakasih kepada saudara kandung tersayang Viona Sifani Siregar yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan pembuatan skripsi.
8. Terimakasih kepada Rio Shetiawan abang saya yang telah memberikan semangat dan dorongan kepada penulis.
9. Terimakasih kepada teman seperjuangan S1: Getia Febiyona, Sri Indah, Werdah Maria Sembiring dan seluruh Angkatan 2019 atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang Pendidikan lebih lanjut. Amin.

Medan, Mei 2024
Penulis

Siti Aisyah Siregar
1915310099

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	
1	
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	10
1. Identifikasi Masalah	10
2. Batasan Masalah.....	10
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
1. Tujuan Penelitian	12
2. Manfaat Penelitian	13
E. Keaslian Penelitian.....	13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	15
1. Produktivitas Kerja.....	15
a. Pengertian Produktivitas Kerja	15
b. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja	17
c. Indikator Produktivitas Kerja.....	19
2. Pelatihan Kerja	21
a. Pengertian Pelatihan Kerja	21
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja	23
c. Indikator Pelatihan Kerja	25
3. Fasilitas Kerja.....	25
a. Pengertian Fasilitas Kerja	25
b. Jenis Fasilitas Kerja.....	26
c. Indikator Fasilitas Kerja.....	28
4. Lingkungan Kerja.....	29
a. Pengertian Disiplin Lingkungan Kerja.....	29
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	31

c. Indikator Lingkungan Kerja.....	33
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Konseptual	35
D. Hipotesis.....	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	41
C. Variabel Penelitian dan Defensi Operasional	42
D. Populasi dan Sampel	44
1. Populasi.....	44
2. Sampel.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
F. Teknik Analisis Data.....	46
1. Uji Kualitas Data.....	46
2. Uji Asumsi Klasik.....	48
3. Analisis Regresi Linier Berganda	49
4. Uji Hipotesis	50
5. Koefisien Determinasi.....	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	53
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	56
3. Deskripsi Jawaban Responden	58
4. Uji Kualitas Data	64
a. Pengujian Validitas	64
b. Reliabilitas.....	66
5. Pengujian Asumsi Klasik	67
a. Uji Normalitas Data	67
b. Uji Multikolinieritas	70
c. Uji Heterokedesitas	70
6. Regresi Linier Berganda.....	71
7. Uji Hipotesis.....	73
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	73
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	75
8. Koefisien Determinasi	76
B. Pembahasan	
1. Hipotesis 1	77
2. Hipotesis 2.....	79
3. Hipotesis 3.....	80
4. Hipotesis 4.....	82

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	84
---------------------	----

B. Saran	85
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Jadwal Kedatangan dan Keberangkatan Kereta Api.....	6
Tabel 1.1	Pra Survei Mengenai Produktivitas Kerja.....	8
Tabel 1.2	Pra Survei Mengenai Pelatihan Kerja	8
Tabel 1.4	Pra Survei Mengenai Fasilitas Kerja.....	9
Tabel 1.5	Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja.....	10
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1	Jadwal Proses Penelitian	42
Tabel 3.2	Definisi Operasional	43
Tabel 3.3	Populasi dan Sampel	45
Tabel 3.4	Penilaian Untuk Jawaban Kuesioner.....	46
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 4.4	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban.....	58
Tabel 4.5	Jawaban Responden pada Variabel Pelatihan Kerja	59
Tabel 4.6	Jawaban Responden pada Variabel Fasilitas Kerja.....	60
Tabel 4.7	Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja.....	62
Tabel 4.8	Jawaban Responden pada Variabel Produktivitas Kerja.....	63
Tabel 4.9	Uji Validitas Data Pelatihan Kerja.....	64
Tabel 4.10	Uji Validitas Data Fasilitas Kerja	65
Tabel 4.11	Uji Validitas Data Lingkungan Kerja	65
Tabel 4.12	Uji Validitas Data Produktivitas Kerja	66
Tabel 4.13	Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.14	Uji Kolmogorov Smirnov	69
Tabel 4.15	Uji Multikolinieritas.....	70
Tabel 4.16	Regresi Linier Berganda	72
Tabel 4.17	Uji Parsial.....	74
Tabel 4.18	Uji Simultan	75
Tabel 4.19	Koefisien Determinasi	76
Tabel 4.20	Tipe Hubungan Uji Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	3
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	55
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	67
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	68
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	71

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, karena tanpa sumber daya manusia suatu organisasi tidak mungkin berjalan dengan baik. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, Dalam kegiatan pelaksanaan dan kewajiban tersebut terdapat satu tujuan yang sama yaitu mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai yang telah di tentukan sebelumnya.

Pegawai memegang peranan penting dalam setiap kegiatan organisasi karena pegawai merupakan perencana, pelaku dan penentu terciptanya sistem organisasi (Zebua, 2022). Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal. Sarumaha (2022), menyebutkan bahwa sumber daya manusia yang baik mengacu pada mereka yang dapat berorientasi dengan benar, bekerja secara produktif dan memberikan energi positif bagi instansi. Pegawai memegang peranan penting dalam setiap kegiatan organisasi karena pegawai merupakan perencana, pelaku dan penentu terciptanya sistem organisasi (Zebua, 2022).

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada produktivitas pegawai sehingga produktivitas menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Produktivitas kerja merupakan salah satu hal yang harus ditingkatkan oleh setiap organisasi atau perusahaan untuk mengukur sejauh mana sumber daya manusia yang dimiliki mampu menjalankan pekerjaan lebih baik dari yang dikerjakan sebelumnya, serta mengetahui sejauh pegawai mencapai target dalam bekerja.

Hanaysha (2016), menyatakan bahwa produktivitas karyawan merupakan persepsi karyawan terhadap kemampuan karyawan dalam mencapai tugas. Sedangkan Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja maka dipastikan kondisi internal perusahaan baik, namun perusahaan juga harus mampu memberikan suatu program pelatihan kepada para sumber daya manusia dalam memberikan pengetahuan serta wawasan baru. Salah satu ukuran keberhasilan perusahaan atau suatu organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil, Apabila lebih rendah atau menurun dari standart, dikatakan tidak atau kurang sukses.

Pelatihan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut (Andayani). Dan untuk mencapai produktivitas kerja optimal yang merupakan salah satu tujuan perusahaan, maka salah satu cara yang perlu ditempuh oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan pelatihan terhadap karyawan. Menurut Simamora, program pelatihan sangat dibutuhkan oleh karyawan, yaitu melalui pelatihan akan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang

berhubungan dengan pekerjaan. Program pelatihan pegawai dapat meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya. Kegiatan pelatihan dilakukan dengan kegiatan pengajaran, Pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, ketrampilan dan keahlian. Kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk mempersiapkan pegawai agar dapat menyesuaikan diri terhadap tugasnya. Pelatihan memberi kesempatan kepada pegawai untuk bersosialisasi terhadap tugas dan lingkungan pekerjaannya, dengan demikian program pelatihan memberi peluang terhadap pegawai agar dapat berperan dalam organisasi, tidak hanya pada pelatihan, akan tetapi terdapat pula fasilitas kerja yang juga berguna untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi, karena dapat menunjang produktivitas kerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan pegawai, sehingga hasil kerja yang diperoleh akan maksimal.

Fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif akan menghambat pekerjaan pegawai. Untuk mencapai suatu tujuan tidak hanya tergantung peralatan modern, tetapi diperlukan alat pendukung yang lengkap untuk menunjang aktifitas perusahaan tersebut, yang berupa fasilitas kerja yang memadai yang akan berdampak positif pada proses kerja dalam perusahaan tersebut.

Sedarmayanti (2018) menyatakan Fasilitas kerja secara menyeluruh adalah perangkat serta bahan yang dialami, lingkungan di mana seorang individu bekerja, teknik kerjanya, dan tindakan kerja baik selaku individu ataupun selaku kelompok. Fasilitas kerja amatlah penting untuk perusahaan, sebab mampu menjunjung tinggi pelaksanaan yang representatif, misalnya dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mengejar target.

Fasilitas kerja ialah variabel pendukung untuk melancarkan usaha yang dilakukan, dengan tujuan agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai tujuan. Dalam setiap organisasi guna meraih sebuah tujuan dibutuhkan sebuah fasilitas penunjang yang dipakai sepanjang waktu ataupun pergerakan dalam perusahaan ataupun organisasi. Setiap perusahaan memiliki karyawan yang bertugas melaksanakan kegiatan operasional. Mereka beraktivitas di lingkungan kerja yang kemungkinan berpengaruh pada produktivitas kerjanya.

Lingkungan kerja yang kondusif mendukung produktivitas karyawan dalam bekerja, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang kondusif dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya guna mencapai dan meningkatkan produktivitas karyawan. Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu masalah lingkungan tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan tempat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui sebelumnya. Faktor lingkungan kerja mempunyai keterkaitan dalam mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang

nyaman dan kondusif terlahir dari kesadaran karyawan dan pimpinan sehingga kedua pihak ini perlu menciptakan lingkungan kerja tersebut. Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah produktivitas karyawan yang menurun dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Sunyoto (2016) mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor.

Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) karyawan, efisiensi, motivasi dan prestasi.

Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan BUMN yaitu PT. Kereta Api (Persero) Divre 1 Sumatera Utara. Di Sumatera Utara sarana transportasi kereta api memiliki banyak pengguna sebab harga transportasi kereta api yang ditawarkan dapat terjangkau oleh masyarakat. Dari hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa banyak masyarakat yang menggantungkan pelaksanaan aktivitas pada transportasi ini. Hal ini diperkuat oleh banyaknya masyarakat yang rela antri sampai menginap di depan loket kereta api untuk mendapat tiket kereta tujuannya, terutama pada hari-hari tertentu. Berkaitan dengan tugas karyawan PT. Kereta Api (Persero) Divre 1 Sumatera Utara yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat.

diupayakan dan dituntut agar karyawan dapat menampilkan produktivitas kerja yang tinggi.

PT. Kereta Api (Persero) Divre 1 Sumatera Utara harus memilih orang-orang atau karyawan yang tepat dengan pekerjaannya disertai dengan kondisi yang memungkinkan mereka untuk menampilkan produktivitas kerja yang tinggi tetapi bila kita cermati, tingginya tingkat kebutuhan masyarakat akan transportasi kereta api yang disediakan oleh PT. Kereta Api (Persero) Divre 1 Sumatera Utara tidaklah sebanding dengan kualitas kerja karyawan sehingga belum dapat menampilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

Tabel 1.1 Kelambatan dan Ketepatan Jadwal Perjalanan Kereta Api Tahun 2021-2023

No	Uraian	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Rata-rata kelambatan (menit)			
	K.A Penumpang			
	Kedatangan	7 menit	5 menit	6 menit
	Keberangkatan	40 menit	37 menit	35 menit
	K.A Barang			
	Kedatangan	82 menit	79 menit	85 menit
	Keberangkatan	114 menit	111 menit	115 menit
2	Rata-rata ketepatan (%)			
	K.A Penumpang			
	Kedatangan	85%	81%	78%
	Keberangkatan	34%	32%	31%
	K.A Barang			
	Kedatangan	32%	30%	2%
	Keberangkatan	30%	28%	26%

Sumber : Data PT. Kereta Api (Persero) Divre 1 Sumatera Utara

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat tingkat produktivitas kerja karyawan. Fakta yang ditunjukkan memperkuat asumsi rendahnya produktivitas karyawan di lingkungan PT. Kereta Api Indonesia (KAI). Untuk kereta api penumpang pada tahun 2022 tingkat keterlambatan kedatangan kereta api memiliki rata rata keterlambatan 5 menit, dengan rata rata ketepatan terhadap jadwal sebesar 81% . Sedangkan pada tahun 2023 rata-rata keterlambatan menjadi 6 menit setiap stasiun yang dituju, dengan rata-rata persentase ketepatan sebesar 78%.

Waktu keberangkatan pada tahun 2022 memiliki rata-rata keterlambatan sebesar 37 menit, dengan tingkat ketepatan terhadap jadwal sebesar 32%. Sedangkan pada tahun 2023 waktu keberangkatan memiliki rata-rata keterlambatan sebesar 35 menit, dengan tingkat ketepatan terhadap jadwal sebesar 31%. Keterlambatan dan persentase ketepatan untuk kereta api barang bahkan lebih buruk lagi, dengan tingkat keterlambatan lebih dari satu jam, dan tingkat ketepatan pada kisaran 30% sampai dengan 28% pada tahun 2022 dan 2023 menunjukan rendahnya tingkat produktivitas karyawan PT.KAI. Begitu juga dengan ketepatan perjalanan kereta api yang persentas ketepatannya masih dianggap kurang.

Data pada tahun 2021 - 2023 menunjukkan bahwa kualitas kerja PT.Kereta Api Indonesia masih tidak sesuai dengan harapan dimana perjalanan kereta api baik itu kereta api penumpang maupun barang masih mengalami keterlambatan waktu keberangkatan dan datang terutama kereta api barang dimana waktu keterlambatan keberangkatan dan datangnya sedang tinggi.

Berikut hasil pra survey yang menjelaskan fenomena masalah yang ada di perusahaan.

Tabel 1.2 Pra survey Produktivitas Karyawan (Y) Pada PT. Kereta Api (Persero) Divre 1 Sumatera Utara

NO	PERNYATAAN	Pilihan Berganda			
		Ya	%	Tidak	%
1	Mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	8	40%	12	60%
2	Karyawan telah memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya	8	40%	12	60%
3	Karyawan memiliki hasil kerja yang terus membaik dari hari ke hari	8	40%	12	60%
4	Karyawan dapat mengelola waktu dengan baik untuk mencapai target kerja yang maksimal	8	40%	12	60%

Berdasarkan pada data di atas sebagian besar karyawan (60%) tidak mampu meningkatkan hasil kerja sesuai target, tidak memiliki kemampuan yang baik dalam penyelesaian tugas, tidak ada improvisasi kerja dan tidak mampu mengelola waktu dengan baik.

Tabel 1.3 Pra survey Pelatihan Kerja (X₁) Pada PT. Kereta Api (Persero) Divre 1 Sumatera Utara

NO	PERNYATAAN	Pilihan Berganda			
		Ya	%	Tidak	%
1	Materi pelatihan yang disampaikan mudah di mengerti	7	35%	13	65%
2	Pelatihan yang dilakukan memiliki instruktur yang mengarahkan dengan baik	13	65%	7	35%
3	Pelatihan yang dilakukan memiliki sasaran dan tujuan yang sejalan dengan kebutuhan pegawai	12	60%	8	40%
4	Pelatihan memiliki metode yang mudah di pahami	8	40%	12	60%

Berdasarkan pada data di atas sebagian besar karyawan (65%) tidak menerima materi latihan yang tepat, Sebanyak 35% karyawan beranggapan instruktur kurang mengarahkan dalam pelatihan . Sebanyak 40% karyawan beranggapan pelatihan tidak memiliki sasaran dan tujuan jelas dan 60% karyawan beranggapan metode pelatihan kurang dimengerti.

Tabel 1.4 Pra survey Fasilitas Kerja (X_2) Pada PT. Kereta Api (Persero) Divre 1 Sumatera Utara

NO	PERNYATAAN	Pilihan Berganda			
		Ya	%	Tidak	%
1	Fasilitas alat kantor yang disediakan membantu dalam pekerjaan	9	45%	11	55%
2	Fasilitas internet lancar keseluruh ruangan Kerja	8	40%	12	60%
3	Komputer dan alat elektronik sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	8	40%	12	60%
4	Tempat istirahat dan tempat ibadah yang Disediakan	9	45%	11	55%

Berdasarkan pada data di atas sebagian besar karyawan (55%) merasa fasilitas kerja kantor kurang membantu pekerjaan, Sebanyak 60% karyawan beranggapan fasilitas internet kurang lancar. Sebanyak 60% karyawan beranggapan komputer dan elektronik tidak seuaai kebuthan dan 55% karyawan beranggapan tempaat pelatihan kurang baik.

Tabel 1.5 Pra survey Lingkungan Kerja (X_3) Pada PT. Kereta Api (Persero) Divre 1 Sumatera Utara

NO	PERNYATAAN	Pilihan Berganda			
		Ya	%	Tidak	%
1	Karyawan memiliki lingkungan kerja dengan pencahayaan yang baik	8	40%	12	60%
2	Lingkungan kerja dengan suhu udara yang Nyaman	7	35%	13	65%
3	Lingkungan kerja karyawan yang tidak Bising	7	35%	13	65%
4	Karyawan memiliki lingkungan kerja yang tertata rapi	9	45%	11	55%

Berdasarkan pada data di atas maka disimpulkan sebagian besarr karyawan beranggapaan lingkungan kerja kurang baik sehinga perlu dilakukan evaluasi agar lingkungan kerja maampu meendorong produktivittas kerja.. Berdasarkan Pra Survey yang di lakukan peneliti terhadap 20 pegawai, maka terdapat beberapa fenomena atau masalah yang di temuin pada PT. Kereta Api Indonesia Divre 1

Sumatera Utara yang berkaitan dengan Pelatihan kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan, masalah yang berkaitan dengan pelatihan kerja yaitu beberapa karyawan masih belum mengerti pelatihan yang di berikan karena materi yang di berikan terlalu cepat di sampaikan. Untuk fenomena fasilitas terdapat peralatan komputer yang masih menggunakan komputer lama dan juga jaringan wifi yang beberapa ruangan jangkauan jaringan wifi lambat. Untuk fenomena Lingkungan kerja yang dimana kantor PT. Kereta Api Indonesia Divre 1 Sumatera Utara berada di jalan lintas membuat suara kebisingan yang sering mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan setiap harinya. Hal ini tentunya membuat kurang nyaman karyawan dalam melakukan tugas setiap harinya.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre 1 Sumatera Utara”**

B. Identifikasi Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang dihadapi oleh pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara yang diidentifikasi penulis sebagai berikut:

- a. Karyawan mengikuti pelatihan akan tetapi masih belum maksimal dikarenakan masih kurangnya pemahaman mengenai pelatihan yang dilakukan.

- b. Karyawan memiliki fasilitas kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan sehingga menghambat dalam melaksanakan pekerjaan
- c. Karyawan tidak merasakan area kerja yang nyaman karena suara bising dari luar mengganggu pekerjaan karyawan.
- d. Karyawan tidak dapat mengelola waktu dengan baik untuk mencapai target kerja yang maksimal sehingga membuat produktifitas kerja menurun.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan tetap. Variabel penelitian ditetapkan yaitu pelatihan kerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja dan produktivitas karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka masalah yang akan dirumuskan yaitu:

1. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara?
2. Apakah Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara?

4. Apakah Pelatihan kerja, Fasilitas kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara?
- b. Untuk Mengetahui apakah Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signiifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara?
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara?
- d. Untuk mengetahui apakah Pelatihan kerja, Fasilitas kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara?

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis, untuk lebih menambah pengetahuan mengenai teori pengelola sumber daya manusia khususnya tentang pelatihan kerja, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawainya.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pihak perusahaan yang menyangkut pelatihan kerja, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawainya.
- c. Bagi Universitas, meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian – penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akaddemis dan dapat menjadi salah satu referensi penelitian yang dilakukan selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Ayu Fitriani dan Dewiwati Sujaidi (2021) yang berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali, sedangkan judul penelitian yang dilakukan ini berjudul: Analisi Pengaruh Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prodduktivitas Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persro) Divre 1 Sumatera Utara. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. **Variabel Penelitian:** Pada penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas yaitu: Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2) serta variabel terikat yaitu Produktivitas kerja (Y). Pada penelitian yang dilakukan, penulis menggunakan tiga variabel bebas yaitu: Pelatihan Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2) Dan Lingkungan Kerja (X3) serta sebuah variabel terikat yaitu Produktivitas karyawan (Y).
2. **Waktu Penelitian:** Waktu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.
3. **Tempat Penelitian:** Penelitian sebelumnya dilakukan di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara.
4. **Jumlah Sampel:** Penelitian terdahulu jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 100 pegawai, sedangkan penelitian ini menggunakan 50 karyawan.

BAB II

PEMBAHASAN

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Organisasi atau perusahaan selalu berusaha untuk agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Pengertian Produktivitas kerja karyawan Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda- beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapapengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli.

Hasibuan dalam Busro (2018) menyatakan produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan

disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Wibisono (2017) mengemukakan bahwa produktivitas adalah rasio keluaran terhadap efisiensi dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Semakin besar angka rasio semakin besar efisiensi. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa produktifitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat di perlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini adalah peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan untuk selalu berusaha meningkatkan mutu dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan. rasio dari hasil kerja dengan waktu yang di butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

b. Faktor – faktor Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga dalam Busro (2018), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1) Motivasi kerja karyawan

Dorongan yang membuat karyawan membuat karyawan semangat dalam bekerja.

2) Pelatihan

Proses memberikan pembelajaran tentang suatu pekerjaan yang berkaitan tentang pengetahuan, keahlian yang akan digunakan dalam bekerja.

3) Disiplin kerja

Ketaatan karyawan dalam bekerja mengikuti aturan yang ada di perusahaan.

4) Keterampilan

Kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja.

5) Sikap etika kerja

Sikap karyawan dalam mengikuti norma yang berlaku di perusahaan.

6) Kemampuan kerja sama

Kemampuan karyawan dalam bekerja mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan dan kemampuan yang di miliki dalam lingkungan sosial atau suatu organisasi untuk bekerja sama.

7) Gizi dan Kesehatan

Dengan pemenuhan gizi karyawan menjadi lebih sehat dalam bekerja.

8) Tingkat penghasilan

Penghasilan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

9) Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan yang kondusif dapat mendorong karyawan dalam bekerja secara efektif.

10) Kecanggihan teknologi yang digunakan

Teknologi dapat bermanfaat memudahkan karyawan dalam bekerja.

11) Fasilitas kerja yang memadai

Fasilitas yang memadai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan

12) Jaminan social

Memberikan perlindungan bagi karyawan dalam bekerja

13) Manajemen dan kepemimpinan

Dukungan manajemen dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan

14) Kesempatan berprestasi

Kesempatan berprestasi mendorong karyawan lebih semangat dalam bekerja.

Menurut Ravianto dalam sutrisno (2016) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah:

- 1) Disiplin Kerja. Berarti menyesuaikan sikap dengan pekerjaan
- 2) Pelatihan dan pendidikan. Pada umumnya orang yang mempunyai Pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas
- 3) Ketrampilan, pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.
- 4) Motivasi. Yaitu dengan memberikan dorongan yang dapat memacu produktivitas
- 5) Manajemen, pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan system yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpinserta mengendalikan staff atau bawahannya.
- 6) Gizi dan Kesehatan, apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas dalam berkerja.
- 7) Jaminan Sosial, jaminan social yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untukmeningkatkan pengabdian dan semangat kerja.
- 8) Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja, lingkungan kerja dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan denganlebih baik menuju kearah peningkatan produktivita.

- 9) Sarana Produksi atau fasilitas, mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja.
- 10) Kesempatan Berprestasi, apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor dari produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah Pelatihan kerja, Fasilitas kerja, dan Lingkungan kerja

c. Indikator Produktifitas Kerja

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan

Memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan.

2) Meningkatkan Hasil

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk

memanfaatkan produktivitas bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya dan akan sangat berdampak pada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

4) Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik serta berguna bagi karyawan dan perusahaan.

5) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawannya untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan untuk

dapat meningkatkan performance dari seorang karyawan tersebut. Pemberian pelatihan dimaksudkan agar dapat memenuhi standart kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam dunia usaha dimana persaingan semakin tajam, perusahaan perlu mengelola program pelatihannya agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan berkembang. Pelatihan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga prestasi kerjanya pun meningkat.

Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang suatu pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, dan perilaku oleh para karyawan. Menurut analisis kebutuhan pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja (*performance deficiencies*).

Mangkunegara (2016), pelatihan adalah suatu proses Pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Andrew E. Sikuala dalam (Mangkunegara, 2017) dapat dikemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses Pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Arianty et al.,2016 menyatakan Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik untuk karyawan baru maupun karyawan yang sudah bekerja, hal ini merupakan tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

Larasati (2018) menyebutkan Pelatihan (*Training*) adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan Teknik pelaksanaan kerja, pelatihan kerja lebih fokus ke praktek dengan demikian karyawan setelah selesai mengikuti pelatihan maka hasilnya bisa langsung di praktekan di tempat kerjadalam kegiatan kerja sehari – hari. Dari pengertian diatas dapat dikemukakan bahwa penelitian bukanlah kegiatan yang berdiri sendiri. Pelatihan merupakan suatu cara untuk mengisi kekurangan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mampu melakukan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Pelatihan Kerja

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut (Kasmir,2018). Adalah:

1) Peserta pelatihan

Calon peserta pelatihan merupakan factor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan karyawan. Artinya perusahaan harus benar – benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih.

2) Instruktur/pelatih

Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan ketrampilan, maka ilmu yang ditransferkan ke peserta pelatihan juga berkurang.

3) Materi pelatihan

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalam materi yang akan diberikan tentunya akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik demikian sebaliknya

4) Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah diluar perusahaan atau di dalam perusahaan.

5) Lingkungan pelatihan

Pengaruh dari lingkungan pelatihan adalah seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

6) Waktu pelatihan

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu di mulai dan waktu berakhirnya suatu pelatihan.

7) Faktor lainnya

Dengan memperhatikan faktor – faktor penyebab diatas, minimal sebelum pelatihan dimulai paling tidak sudah dapat diperkirakan apa saja yang menjadi kekurangan dan kelemahan. Tugas pemimpin

adalah bagaimana caranya menutupi kekurangan dan kelemahan tersebut.

c. Indikator Pelatihan Kerja

Metode pelatihan baik jika mencapai sasaran sesuai dengan yang diinginkan, yaitu dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut ini adalah indikator pelatihan menurut (Mangkunegara, 2016) adalah:

1) Instruktur

Instruktur yang memiliki kompetensi yang baik dapat menyalurkan materi pelatihan secara efektif.

2) Peserta

Peserta yang antusias dalam mengikuti pelatihan akan secara efektif dapat meningkatkan kemampuan kerja.

3) Materi

Materi pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan jabatan yang ada di perusahaan.

4) Metode

Metode pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan di lapangan,

5) Tujuan

Pengadaan pelatihan harus memiliki tujuan meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

3. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan alat atau sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan agar karyawan akan bekerja lebih produktif. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan akan sangat mendukung karyawan dalam bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. (Moenir, 2016).

Munarwisyah 2017 menyatakan Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh semua pegawai baik dalam hubungan dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan pegawai.

Sidik 2017 menyebutkan Fasilitas kerja adalah segala fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan. Dan ditambahkan lagi tentang pengertian fasilitas menurut Bary (2016) fasilitas kerja adalah

sebagai sarana yang di berikan instansi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan di tetapkan oleh pemegang kendali.

Dari teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang produktivitas karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dan juga Fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif

b. Jenis – jenis Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh pegawai untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Fasilitas kerja terbagi atas dua bagian yaitu:

1) Fasilitas Sarana Kantor

Fasilitas sarana kantor dapat terdiri dari: Komputer, printer, AC, kipas, telepon, faximile, kursi, meja, mesin tik, filling cabinet, lemari, kertas, televisi, mesin photo copy, OHP, kertas, In Foccus, wireless, tinta, penghapus, pulpen, pensil serta peralatan tulis lainnya

2) Fasilitas Prasarana Kantor

Fasilitas prasarana kantor dapat berupa: fasilitas olahraga, tempat ibadah, kantin, kamar mandi, pendidikan dan pelatihan Fasilitas kerja dalam suatu organisasi terdiri dari:

- a) Mesin dan peralatan
- b) Prasarana
- c) Perlengkapan kantor Peralatan inventaris
- d) Tanah dan bangunan
- e) Alat transportasi

Menurut Robins dalam Baskoro (2019) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja diantaranya sebagai berikut:

- 1) Fasilitas alat kerja merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Dalam bekerja sehari – hari karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja.
- 2) Fasilitas kelengkapan kerja merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Fasilitas sosial merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial dalam perusahaan biasanya berupa pelayanan makanan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas Kesehatan.

c. Indikator Fasilitas Kerja

Indikator fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Ada tiga indikator dari fasilitas kerja Moenir (2016)), yaitu:

- 1) Fasilitas Alat Kerja

2) Fasilitas Perlengkapan Kerja

3) Fasilitas Sosial

Berikut ini penjelasan dari indikator fasilitas kerja di atas:

1) Fasilitas Alat Kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk di dalamnya semua alat kerja kantor seperti mesin tik, mesin pengganda, mesin penghitung, dan mesin computer.

2) Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan, seperti gedung, ruang kerja, computer, penerangan yang cukup, alat komunikasi berupa telepon, mebel, alat penyegar ruangan

3) Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para pegawai bujangan, rumah jabatan, rumah dinas, pelayanan makanan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas Kesehatan kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial (motor, kendaraan sedan).

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitas bekerja didalam perusahaan. Lingkungan kerja mampu membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bisa bekerja.

Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitarkaryawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yangdiembankan kepadanya. Selanjutnya menurut (Siagian & Khair, 2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal

Nitasemito 2019 menyatakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan, Sedangkan menurut Suejipto (2018) mengemukakan bahwa segala sesuatu hal atau unsur - unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau

perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan karyawan.

Sedarmayanti (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan akan mempengaruhi pekerjaannya secara optimal guna menghasilkan kinerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang menjadi tempat karyawan menghabiskan waktu selama bekerja sehingga harus diatur sebaik mungkin karena lingkungan kerja akan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalani beban yang dikerjakan. Perusahaan harus bisa memperhatikan kondisi dan lingkungan yang ada dalam perusahaan baik diluar maupun didalam ruangan sehingga karyawan dapat merasa nyaman dan aman ketika bekerja menurut (Sudaryo, 2018) mengemukakan faktor lingkungan kerja adalah:

- 1) Suhu

Suhu dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Karna suhu dapat sesuai ruangan dan kenyamanan karyawan.

2) Kebisingan

Kebisingan bukti dari telah tentang suara yang menunjukkan suara yang konstanta atau dapat diramalkan pada umumnya tidak dapat menurunkan prestasi kerja sebaliknya dari efek suara yang tidak diramalkan

3) Penerangan

Penerangan bekerja pada penerangan yang sama akan membuat penglihatan karyawan menjadi terganggu.

Ada beberapa faktor yang berkaitang dengan lingkungan organisasi menurut (Nitisemito, 2019) yakni :

1) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan, menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasan berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya. Jika hubungan antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam diri karyawan yang bekerja. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik. Yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4) Penerangan

Dalam hal ini, Penerangan bukanlah sebatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi pekerja yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu maka ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

5) Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau perputaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup besar terutama pada ruangan-ruang yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturansuhu udara

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan

Penerangan yang memadai dapat meningkatkan kondisifitas karyawan dalam bekerja sehingga dapat menciptakan produktivitas kerja yang baik.

2) Warna

Pewarnaan pada ruang kantor dapat meningkatkan mood karyawan dalam bekerja.

3) Udara

Udara yang cukup sangat dibutuhkan karyawan dalam bekerja agar tetap berkonsentrasi dalam bekerja.

4) Suara

Suara yang bising dapat mempengaruhi penurunan produktivitas kerja karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi sumber rujukan dan sumber teori terutama dalam pengambilan hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama /Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ni Kadek Ayu Fitriani & Dewiwati Sujaidi (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali	X ₁ = Lingkungan X ₂ = Pelatitaa Kerjaa	Y = Proddukti vitasas	Kuantitatif dengan Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kera dan pelaatihan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Adam Damastra (2020)	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Eka Karunia Motor Surabaya	X ₁ = Pelatihan X ₂ = Lingkungan Kerja X ₃ =Kompetensi	Y = Proddukti vitasas	Kuantitatif dengan Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan vaiaabel independen berpengaruh signifikan scaara parsiaal maupun simultan teerhadap variabel prroduktivitas
3	Septian Ayu dan Kartika Sari (2020)	Pengaruh Pengealaman, Pelataihan dan fasailitas Kerja \ Produktivitas Kerja Karyawan PT Dua Beton Mandiri	X ₁ = Pengalaman X ₂ = Pelataihan Kerja X ₃ =Fasailitas Kerja	Y = Proddukti vitasas	Kuantitatif dengan Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan vaiaabel independen berpengaruh signifikan scaara parsiaal maupun simultan teerhadap variabel prroduktivitas
4	Siska Amalia ddana Sri Murdiaati (2020)	Pengaruh Keseellaamatan Kerjaa Fasilitas, Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap\ Produktivitas Kerja Karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal	X ₁ = Keselamatan Kerja X ₂ = Fassilitas Kerja X ₃ =Lingkungan Kerja	Y = Proddukti vitasas	Kuantitatif dengan Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan vaiaabel independen berpengaruh signifikan scaara parsiaal maupun simultan teerhadap variabel prroduktivitas
5	Yuli Endarwati (2019)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan Kerja dan Pengeembangan Kaarrir Terhadap Produktivitas Kerejaa Pada PT PLN Persero Paadang	X ₁ = Fasilitas Kerja X ₂ = Pelatihan Kerja X ₃ =Pengebanga n Karir	Y = Proddukti vitasas	Kuantitatif dengan Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan vaiaabel independen berpengaruh signifikan scaara parsiaal maupun simultan teerhadap variabel prroduktivitas
6	Rika Okana (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitaass Kerja Kkaryawan BRI Syaariah Kec Solo	X ₁ = Disiplin X ₂ = Fasislitas Kerja X ₃ = Pelatihan	Y= Produktivitas	Kuantitatif dengan Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Lembaga public penyiaran televisi Repblik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur.

No	Nama /Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
7	Dio Christian, dan M.Kurniawan (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang	X ₁ = Disiplin X ₂ = Motivasi =	Y = Produktivitas	Kuantitatif dengan Regresi Linier Berganda	Hasil analisis membuktikan bahwa secara parsial, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Erwin, dan Suhardi (2020)	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Wonder Trend Indonesia	X ₁ = Motivasi X ₂ = Pelatihan	Y = Produktivitas	Kuantitatif dengan Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian menunjukkan motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
9	Ikhsan Amar Jusmann dan Rohani (2021)	<i>The Impact of motivation and work environment on employee productivity at PT. Tirta Fresindo Jaya</i>	X ₁ = Motivation X ₂ = Work Environment	Y = Productivity	Multiple Regression	<i>The result proved that either partially or simultaneously, motivation and work environment had a positive and significant effect on increasing work productivity</i>
10	Lia Afita Sari Siregar Dan Agus Ahmad Suhendra (2020)	<i>Improving Productivity through Work Environment, Training, Health and Safety</i>	X ₁ = Work Environment X ₂ = Training X ₃ = Health X ₄ = Safety	Y = Productivity	Multiple Regression	<i>The result show that there is a significant influence between work environment, job training, health and safety on work productivity.</i>

Sumber: Penulis 2023

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Karyawan perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan. Dengan dilakukannya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas yang dimiliki karyawan.

Pelatihan adalah suatu proses Pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas, Mangkunegara (2016). Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis.

Produktivitas timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada para bawahannya. Cara atau bentuk pemberian pelatihan agar karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dapat berupa materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan. Hal ini akan memberikan produktivitas yang tinggi bagi karyawan ataupun tenaga kerja dalam mengemban tugas yang diberikan. Dengan adanya pelatihan yang dilakukan, maka diharapkan karyawan dapat ditingkatkan keahlian, pengetahuan guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dengan terpenuhinya fasilitas yang dimiliki karyawan maka akan membantu meningkatkan produktivitas karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja juga sebagai alat sarana dan prasarana untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengembangan sarana dan prasarana atau fasilitas memberikan dampak langsung kepada kehidupan kantor secara berkesinambungan. Jika karyawan merasa nyaman dengan adanya fasilitas yang memadai maka akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. (Moenir, 2016).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Mengingat banyaknya aktivitas yang dilakukan karyawan didalam perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan kenyamanan lingkungan menjadi hal yang dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas dapat dicapai secara maksimal.

Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memicu produktivitas kerja karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan mendorong karyawan lebih produktif.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

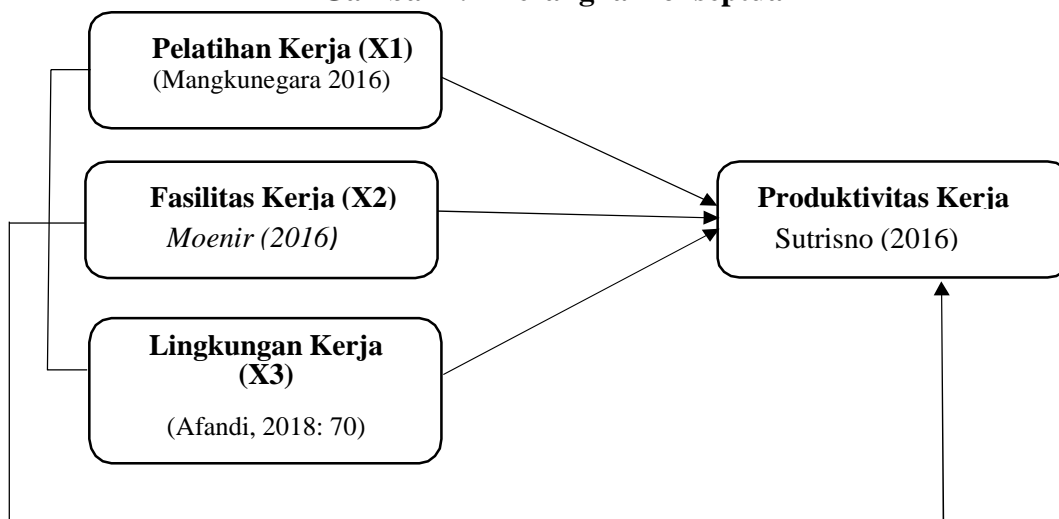
Sutrisno (2016) menyatakan produktivitas kerja karyawan sebagai rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari

seseorang tenaga kerja. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, beberapa diantaranya adalah pelatihan kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Pelatihan kerja merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dengan adanya peningkatan keahlian dan pengetahuan yang didapat dalam pelatihan melalui materi yang di berikan akan menambah pengalaman dan meningkatkan ketrampilan kerja yang berdampak langsung terhadap produktivitas.

Fasilitas kerja juga tidak kalah pentingnya guna mendukung produktivitas karyawan, dengan adanya fasilitas yang memadai berupa sarana prasarana dan perlengkapan kantor yang dapat memudahkan dan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan meningkatkan produktivitasnya.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat digambarkan dengan kerangka konseptual dibawah ini.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah (2023)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan, Sugiyono (2015). Dari pengertian hipotesis tersebut penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H1: Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan
- H2: Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre1 Medan
- H3: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre1 Medan
- H4: Pelatihan kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang di laksanakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara dua variable atau lebih dan apabila ada, seberapa erat hubungannya. Metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono 2016)

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional 1 Sumatera Utara Medan, Jl. Prof. HM. Yamin SH No. 14, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan. Sumatera Utara 20232

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret 2023 sampai dengan selesai dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian

Kegiatan	Tahun 2023																									
	Februari 2023				Mar-Apr 2023				Mei-Jun 2023				Jul-Agu 2023				Nov-Des 2023				Jan-Mei 2024					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Pengajuan Judul	■	■																								
Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■																			
Pengajuan Proposal									■	■																
Perbaikan Proposal										■	■	■	■													
Seminar Proposal													■	■												
Pengumpulan Data															■											
Pengolahan Data															■	■	■	■								
Penulisan Skripsi																					■	■	■	■		
Perbaikan Skripsi																					■	■	■	■		
Seminar Hasil																										
Sidang Meja Hijau																						■	■	■		

Sumber : Penulis 2023

C. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variable apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variable bebas yaitu; Pelatihan Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), serta 1 (satu) variable terikat yaitu; Produktivitas Kerja (Y)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penarikan Batasan yang lebh menjelaskan ciri – ciri spesifikasi dari suatu konsep. Tujuannya adalah supaya terwujudnya suatu alat ukur yang sesuai dengan variable yang sudah didefinisikan sesuai yang ada.

Adapun definisi operasional untuk masing – masing variabel dalam penelitian ini diuraikan pada table berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Produktivitas (Y)	Produktivitas kerja karyawan sebagai rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja. (Sutrisno 2016)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil 3. Pengembangan Diri 4. Mutu 5. Efisiensi (Sutrisno 2016)	Likert
Pelatihan Kerja (X1)	Pelatihan adalah suatu proses Pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. (Mangkunegara 2016)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan (Mangkunegara, 2016)	Likert
Fasilitas Kerja (X2)	Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna (Moenir 2016)	1. Fasilitas Alat Kerja 2. Fasilitas Perlengkapan Kerja 3. Fasilitas Sosial (Moenir, 2016),	Likert
Lingkungan Kerja (X3)	Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karywan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.	1. Penerangan 2. warna 3. Udara 4. Suara (Afandi, 2018: 70)	Likert

Sumber: Penulis 2023

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016), menyatakan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah kuantitatif, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre Regional 1 Sumatera Utara sebanyak 50 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016), menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya; karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Pada penelitian ini penulis mengambil sampel dengan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 50 orang.

Tabel 3.3 Daftar Populasi Dan Sampel

N0	Nama Divisi	Jumlah Karyawan
1	Bag pengatur perjalanan kereta api	4
2	Bag Sumber Daya Manusia	10
3	Bag Administrasi	6
4	Bag Sinyal dan Telekomunikasi	4
5	Bag langsir	5
6	Bag Pengamanan	4
7	Bag Fasilitas Penumpang	4
8	Bag Angkutan Penumpang	8
9	Bag Penguasa Aset	5
Total		50

3. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara dan daftar pertanyaan (Questioner) kepada pegawai PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting dalam penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan Teknik pengumpulan data harus cermat.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti

untuk mengetahui pendapat/asumsi atau persepsi respondend penelitian tentang sebuah variabel yang diteliti.

Tabel 3.4
Alternarif Jawaban Responden

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. Observasi

Observasi merupakan Teknik pngumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek yang di teliti.

3. Wawancara

Wawancara yaitu proses memperoleh keterangan lisan dari responden dengan mengajukan beberapa pernyataan secara sistematis agar hasil informasi yang diperoleh lebih spesifik dan terperinci.

4. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan Teknik pengumpulan data dengan melakukan membaca buku – buku dan majalah yang berhubungan dengan masalah yang di teliti, skripsi maupun tesis sebagai acuan penelitian terdahulu, dan dengan cara browsing di internet untuk mencari artikel – artikel serta informasi ataudata – data yang membantu hasil dari penelitian.

F. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Untuk menganalisis apa yang telah dilakukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

a. Uji Validitas Data

Validitas data merupakan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data mengukur itu valid, dengan kata lain instrument tersebut dapat digunakan apa yang seharusnya diukur, suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur, Sugiyono (2016) Pengujian validitas tiap butir pertanyaan yang digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu: mengkorelasi skor tiap butir. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak valid dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30, jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan di katakana tidak valid, ataupun sebaliknya jika r_{xy} lebih besar dari r -tabel maka dinyatakan valid, Sugiyono (2016).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016), menyatakan bahwa instrument yang *reliabel* merupakan instrument yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama menghasilkan data yang sama. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar (>) 0,60. Maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria

- a. Jika r alpha Positif atau $> r$ tabel maka pernyataan *reliable*
- b. Jika r alpha Negative atau $< r$ tabel maka pernyataan tidak *reliable*.

2. Uji Kualitas Data (Uji Asumsi Klasik)

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil, Ghozali (2011).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi variabel bebas (*Independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas, Ghozali (2011).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan dari pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, Ghozali (2011).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas Karyawan).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Produktivitas Karyawan (*Dependent Variabel*)

X₁ : Pelatihan Kerja (*Independent Variabel*)

X₂ : Fasilitas Kerja (*Independent Variabel*)

X₃ : Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

a : Konstanta

β : Koefisien Prediktor

e : *error term* atau tingkat kesalahan

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk apakah jawaban sementara terhadap suatu yang dimaksud sebagai tuntutan dalam penelitian yang telah dikemukakan oleh peneliti adalah benar dan mencari jawaban sesungguhnya, Sugiyono (2016).

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruhnya dari semua variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$. Pada uji F, dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) atau $\alpha = 0,05\%$, apabila hasil perhitungan nilai F hitung lebih kecil dari F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima,

Hal ini bahwa variabel bebasnya dalam bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Maupun sebaliknya jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini bahwa variabel bebas secara bersamaan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya, kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan statistik t (uji t). Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sedangkan jika t_{hitung} dan t_{tabel} atau signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a diterima.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh signifikan variabel. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel yang bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel lainnya. Dengan kata lain, Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur variabel bebas yang diteliti yaitu: Pelatihan kerja (X_1), Fasilitas kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Produktifitas karyawan (Y) dalam output SPSS.s

Koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 (nol) sampai 1 (satu), ($0 < R^2 < 1$). Apabila determinasi semakin kecil atau mendekati nol, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *independent* terhadap pengaruh variabel *dependent* semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidaklah kuat untuk menerangkan variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dan bila determinasi mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel

independent adalah sangat besar terhadap variabel *dependen*.. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$Kd = R^2 \times 100\%$ Keterangan:

Kd = Besar atau jumlah koefisien determinasi

R^2 = Nilai koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumut

Pembangunan jaringan Kereta Api di tanah Deli merupakan inisiatif dari J.T. Cremer, seorang manajer perusahaan perkebunan NV Deli Matschappij yang menganjurkan agar jaringan Kereta Api di tanah Deli sesegera mungkin dapat dibangun mengingat pesatnya perkembangan perusahaan perkebunan Deli. Berdasarkan surat keputusan (beslit) Gubernur Jenderal Belanda di Batavia, maka pada tanggal 23 Januari 1883, permohonan konsesi dari pemerintah Belanda untuk pembangunan jaringan kereta api yang menghubungkan Belawan-Medan-Delitua-Timbang Langkat (Binjai) direalisasikan. Pada bulan Juni 1883, izin konsesi tersebut dipindah tangankan pengerjaannya dari NV Deli Matschappij kepada NV Deli Spoorweg Matschappij (DSM).

Pada tahun itu pula, presiden komisaris DSM, Peter Wilhem Janssen merealisasikan pembangunan rel kereta api pertama sekali di Sumatra Timur yang menghubungkan Medan-Labuhan yang diresmikan penggunaannya pada tanggal 25 Juli 1886. Perkembangan jaringan kereta api cukup signifikan sejalan dengan ekspansi pengusaha perkebunan ke beberapa kawasan di Sumatra Timur. Pada tahun 1888 kawasan-kawasan seperti Belawan, Delitua dan Binjai telah dapat dilalui oleh kereta api. Pembangunan jaringan kereta Api Labuhan-Belawan

tercatat pula Tjong A Fie (seorang pengusaha dan jutawan Kota Medan) sebagai donatur.

Sejak tahun 1902, pembangunan kereta api dilanjutkan dengan menghubungkan antara Lubuk Pakam-Bangun Purba yang dapat digunakan pada tahun 1904. Selanjutnya, pada tahun 1916 dibangun jaringan Kereta Api yang menghubungkan Medan-Siantar yang menjadi pusat perkebunan Teh. Pada tahun 1929-1937 turut pula dibangun jaringan Kereta Api yang menghubungkan Kisaran-Rantau Prapat. Hingga pada tahun 1940 DSM telah membangun jaringan kereta api di Sumatera Timur sepanjang 553.223 Km.

Pasca Indonesia merdeka dan memasuki awal tahun 1950-an, kabinet pemerintahan Indonesia dibawah kendali Presiden Soekarno melakukan nasionalisasi aset pemerintah kolonial Belanda menjadi milik pemerintah Indonesia. Oleh sebab itu, jaringan Kereta Api Deli (DSM) dan jaringan Kereta Api Aceh (ASS) dinasionalisasi hingga akhirnya saat ini jalur kereta api tersebut diusahakan dan dikelola oleh PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional 1 Sumut-Nanggroe Aceh Darussalam (NAD).

b. Visi dan Misi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumut

1) Visi

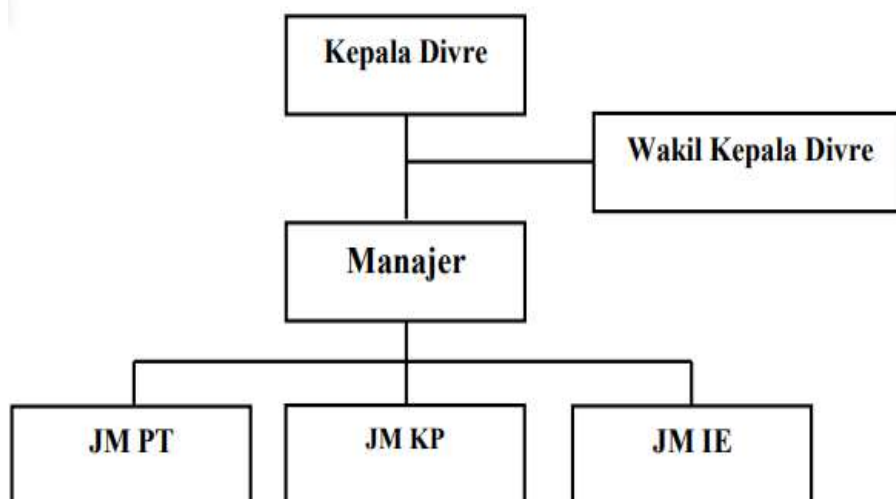
Menjadi penyedia jasa perkeretaapian yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan stakeholders.

2) Misi

Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai

tambah yang tinggi bagi stakeholders dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama: Keselamatan, Ketepatan waktu, Pelayanan dan Kenyamanan

c. Struktur Organisasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumut



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumut

Sumber : PT. KAI (Persero) Divre I Sumatera Utara\|\|

d. Uraian Jabatan

1) Kepala Divre

Mengoordinasikan pengumpulan dan pendokumentasian seluruh Informasi Publik dari unit kerja di Perusahaan yang meliputi: informasi yang wajib disediakan dan diumumkan secara berkala; informasi yang wajib tersedia setiap saat; informasi terbuka lainnya yang diminta Pemohon Informasi Publik

2) Wakil Kepala Divree

Mengoordinasikan pendataan Informasi Publik yang dikuasai oleh unit

kerja di Perusahaan dalam rangka pembuatan dan pemutakhiran Daftar Informasi Publik. Menyediakan dan mengumumkan Informasi Publik melalui media yang secara efektif dapat menjangkau seluruh pemangku kepentingan.

3) Manajer

Melakukan sosialisasi kepada pegawai Kereta sarana minimal 12 kali dalam setahun serta melakukan pembinaan tentang standar operasional prosedur (SOP) bagi petugas sarana

4) JAM PT

Mengkoordinasikan setiap unit kerja dan unit pelayanan informasi dalam melaksanakan pelayanan Kereta

5) JAM KP

Bertugas untuk memastikan prasarana dan jalur kereta api aman, sebelum dilalui kereta

6) JAM IE

Mengontrol kondisi kereta setiap 30 menit sekali dan melakukan perbaikan pada rangkaian kereta

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan cara pembagian angket (kuesioner) kepada pegawai. Pengembalian kuesioner dari responden yang diterima selama penyebaran adalah sebanyak 50 responden. Berikut gambaran umum responden dijelaskan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Pria	36	72
Wanita	14	28
Total	50	100

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa pegawai yang dominan menjadi responden didominasi yang berjenis kelamin pria sebanyak 36 orang atau 72% sedangkan wanita sebanyak 14 orang atau 28%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pria lebih relevan dan banyak ditempatkan pada posisi atau bagian yang ada di perusahaan. Karyawan laki-laki dibutuhkan untuk operasionalisasi usahanya seperti di bidang pengoperasian kereta api, perbaikan teknikal maupun mekanikal sarana, dan pengamanan perjalanan kereta yang harus siap penuh 24 jam dengan jam kerja yang tidak menentu sehingga dapat lebih fleksibel.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 20	5	10
21-30 tahun	24	48
31-40 tahun	16	32
>40 tahun	5	10
Total	50	100

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa pegawai yang dominan menjadi responden didominasi yang berusia sebanyak 21-30 tahun sebanyak 24 orang atau 48%, yang berusia 31-40 tahun sebanyak 16 orang atau 32%, yang berusia > 40 tahun dan < 20 tahun sebanyak 5 orang atau 10%. Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai muda dalam usia produktif dirasa lebih energik, mampu berfikir lebih cepat dalam menyelesaikan suatu permasalahan dan nantinya

diharapkan dapat menjadi pemimpin yang hebat di masa depan untuk membawa perusahaan menjadi lebih maju.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA	18	36
D3	2	4
S1	28	56
S2	2	4
Total	50	100

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa pegawai yang dominan menjadi responden didominasi yang berpendidikan S1 sebanyak 28 orang atau 56%, yang berpendidikan SMA sebanyak 18 orang atau 36%, yang berpendidikan D3 dan S2 sebanyak 2 orang atau 4% . Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai yang memiliki gelar sarjana.

3. Deskripsi Jawaban Responden

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu pelatihan kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. dengan penyebaran angket yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 60 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Tabel 4.4 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00-1,80	Tidak Baik
1,81-2,60	Kurang Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber (Sugiyono, 2016)

Tabel di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut.

Jawaban dari responden pada variabel Pelatihan Kerja (variabel X_1) ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.5 Jawaban Responden Pada Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya mengerti materi pelatihan yang disampaikan saat pelatihan	5	23	10	10	2	3,38	Cukup Baik
2	Saya melaksanakan pelatihan dengan instruktur yang memiliki kemampuan mengajar yang baik	15	16	10	9		3,74	Baik
3	Saya merasa instruktur atau pelatih yang mengajar profesional	20	14	7	9		3,90	Baik
4	Saya mendapatkan materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dalam bekerja	11	23	10	6		3,78	Baik
5	Saya merasa pelatihan yang dilakukan sudah sesuai dengan prosedur	19	14	10	7		3,90	Baik
6	Saya merasa metode pelatihan yang dilakukan sudah sesuai	20	8	13	9		3,78	Baik
7	Saya memahami metode pelatihan yang dilakukan	8	19	15	8		3,54	Baik
8	Saya merasa peserta pelatihan saling membantu	17	15	13	5		3,88	Baik
9	Saya merasa peserta pelatihan menjalankan pelatihan dengan kondusif	8	15	17	10		3,42	Baik

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS		
10	Pelatihan yang saya lakukan memiliki sasaran dan tujuan yang sejalan dengan kebutuhan pegawai	7	16	14	13		3,34	Baik

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat pernyataan responden atas pernyataan pada variabel pelatihan kerja pegawai. Nilai mean terendah sebesar 3,38 pada pernyataan pertama yang artinya pegawai belum mengerti materi pelatihan yang disampaikan saat pelatihan. Adapun nilai mean tertinggi sebesar 3,90 pada pernyataan lima yang artinya pegawai merasa pelatihan sudah dilakukan sesuai prosedur. Dapat disimpulkan bahwasannya tingkat pelatihan kerja pegawai belum begitu baik. Menurut Kasmir (2018) faktor yang memengaruhi produktivitas kerja salah satunya adalah pelatihan kerja.

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Fasilitas Kerja (X_3) ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.6 Jawaban Responden Pada Variabel Fasilitas Kerja (X_2)

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Perusahaan menyediakan mobil dinas yang cukup dalam kegiatan kantor	5	22	14	8	1	3,44	Baik
2	Fasilitas internet yang diberikan perusahaan lancar keseluruh ruangankerja	13	14	10	13		3,54	Baik
3	Komputer dan alat elektronik sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	20	8	13	9		3,70	Baik

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS		
4	Tersedianya tempat ibadah dan istirahat yang sesuai	17	13	8	12		3,54	Baik
5	Fasilitas alat kantor yang disediakan membantu dalam pekerjaan	9	18	14	9		3,64	Baik
6	Fasilitas yang tersedia memudahkan dalam bekerja	18	8	14	10		3,68	Baik
7	Fasilitas pendingin ruangan yang cukup untuk ruangan kerja	8	15	17	10		3,42	Baik
8	Tersedia fasilitas kantin yang cukup dan nyaman	15	15	14	6		3,78	Baik
9	Saya merasa tersedia fasilitas kamar mandi yang cukup	7	17	16	10		3,42	Baik
10	Saya merasa telepon yang tersedia sudah cukup dan nyaman di gunakan	3	17	19	11		3,24	Baik

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat pernyataan responden atas pernyataan fasilitas kerja. Nilai mean terendah sebesar 3,24 pada pernyataan sepuluh yang artinya kurangnya baiknya jaringan telepon sehingga mengganggu tingkat produktivitas kerja karyawan. Hal ini harus mendapatkan perhatian dari pimpinan agar lebih peduli dan melihat dan mengontrol hambatan dan hasil pekerjaan karyawan. Nilai mean tertinggi sebesar 3,78 yang artinya fasilitas kantin sudah cukup baik dan nyaman.

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.7 Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Penerangan diruangan kerja sudah baik untuk bekerja	15	16	10	9		3,74	Baik
2	Pencahayaannya yang tersedia tidak menyilaukan saat bekerja	20	14	7	9		3,92	Baik
3	Tata warna di tempat saya bekerja sudah baik dan enak dilihat	11	23	10	6		3,78	Baik
4	Perpaduan warna di ruangan kerja sudah baik dan nyaman	19	14	10	7		3,90	Baik
5	Tata ruangan di tempat kerja sudah tertata dengan rapi dan benar	20	8	13	9		3,78	Baik
6	Kelembaban dan suhu ditempat kerja sudah baik untuk kegiatan bekerja	8	19	15	8		3,54	Baik
7	Sirkulasi udara yang baik dalam ruangan kerja	17	15	13	5		3,88	Baik
8	Suara kendaraan dari luar mengganggu fokus dalam bekerja	8	15	17	10		3,42	Baik
9	Ruangan kerja yang kedap suara dari luar	15	16	10	9		3,74	Baik
10	Kebisingan kendaraan yang ada di luar masih terdengar sampai ke dalam tempat kerja	20	14	7	9		3,90	Baik

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat pernyataan responden atas variabel lingkungan kerja. Nilai mean terendah sebesar 3,42 pada pernyataan delapan yang artinya lingkungan kerja kurang nyaman disebabkan karena adanya suara bising dari kendaraan diluar kantor. Nilai mean tertinggi sebesar 3,92 artinya pada pernyataan dua artinya pencayahan sudah cukup baik sehingga mendorong tingkat produktivitas kerja karyawan. Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Produktivitas Kerja (Y) ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.8 Jawaban Responden Pada Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Nilai
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya selalu menyelesaikan perjaan atau tugas dengan tepat waktu	7	27	16	9	1	3,50	Baik
2	Saya mampu meningkatkan hasil yang dicapai ssuai dengan target	20	19	10	11	-	3,80	Baik
3	Saya telah memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas dantanggung jawab	20	14	13	13	-	3,68	Baik
4	Saya memiliki hasil kerja yang terus membaik dari hari ke hari	19	12	19	10	-	3,55	Baik
5	Saya mampu menyelesaikan tugas sebelum waktu yang di tentukan	16	17	17	10	-	3,65	Baik
6	Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi	17	11	18	14	-	3,51	Baik
7	Saya selalu menoptimalkan tenaga dan pikiran saya secara penuh untuk efektivitas bekerja	7	21	20	12	-	3,38	Baik
8	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	17	18	20	5	-	3,78	Baik
9	Saya bersedia menyelesaikan pekerjaan saya tanpa perintah dari atasan	8	23	19	10	-	3,48	Baik
10	Saya mampu mengatur waktu seefektif mungkin dalam hal penyelesaian tugas	2	21	23	14	-	3,18	Cukup Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat pernyataan pegawai terkait dengan produktivitas kerja. Nilai mean terendah sebesar 3,18 pada pernyataan sepuluh yang artinya karyawan tidak efektif dalam mengatur seefektif mungkin dalam penyelesaian pekerjaan. Nilai mean tertinggi sebesar 3,80 pada pernyataan kedua yang artinya karyawan dapat meningkatkan hasil kerja secara baik. Dapat disimpulkan bahwasannya produktivitas kerja karyawan belum sepenuhnya dapat mencapai target, belum terukur secara obyektif dan belum terukur secara waktu.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pernyataan (angket) maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pernyataan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pernyataan dianggap valid (Sugiyono, 2015).

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas X_1 (Pelatihan Kerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
$X_{1.1.1}$	34.1200	33.536	.381	.822
$X_{1.1.2}$	33.7200	31.226	.616	.797
$X_{1.2.1}$	33.6000	32.367	.518	.807
$X_{1.2.2}$	33.7400	34.074	.467	.812
$X_{1.3.1}$	33.6400	32.276	.527	.806
$X_{1.3.2}$	33.7000	30.051	.674	.789
$X_{1.4.1}$	34.0200	32.796	.513	.808
$X_{1.4.2}$	33.7200	33.022	.473	.812
$X_{1.5.1}$	34.1400	32.776	.497	.809
$X_{1.5.2}$	34.1800	33.457	.421	.817

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Dari tabel 4.9 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variabel pelatihan kerja dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas X₂ (Fasilitas Kerja)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X ₂ .1.1	31.860	35.633	0.692	0.826
X ₂ .1.2	32.220	39.644	0.394	0.851
X ₂ .2.1	32.200	38.694	0.480	0.845
X ₂ .2.2	32.160	36.137	0.723	0.825
X ₂ .3.1	32.120	34.638	0.610	0.834
X ₂ .3.2	31.560	38.415	0.424	0.850
X ₂ .4.1	31.720	37.798	0.465	0.847
X ₂ .4.2	32.000	37.510	0.633	0.833
X ₂ .5.1	31.860	35.796	0.694	0.826
X ₂ .5.2	31.800	35.796	0.508	0.845

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Dari tabel 4.10 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dari 10 butir pertanyaan pada variabel fasilitas kerja dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas X₃ (Lingkungan Kerja)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X ₃ .1.1	34.660	42.147	0.344	0.879
X ₃ .1.2	34.240	38.145	0.649	0.855
X ₃ .2.1	34.080	37.259	0.740	0.848
X ₃ .2.2	34.260	39.380	0.650	0.856
X ₃ .3.1	34.000	37.959	0.685	0.852
X ₃ .3.2	34.180	36.600	0.755	0.846
X ₃ .4.1	34.560	39.476	0.567	0.862
X ₃ .4.2	34.200	38.857	0.666	0.854
X ₃ .5.1	34.720	41.634	0.398	0.874
X ₃ .5.2	34.360	40.521	0.476	0.869

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Dari tabel 4.11 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dari 10 butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Y (Produktivitas Kerja)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1.1	31.980	40.265	0.441	0.849
Y.1.2	31.880	37.251	0.566	0.839
Y.2.1	31.700	36.418	0.623	0.834
Y.2.2	31.880	38.353	0.581	0.838
Y.3.1	31.780	36.951	0.650	0.832
Y.3.2	31.740	34.441	0.779	0.818
Y.4.1	32.000	38.694	0.553	0.840
Y.4.2	31.640	39.011	0.508	0.844
Y.5.1	32.000	39.837	0.466	0.847
Y.5.2	32.180	41.498	0.378	0.854

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Dari tabel 4.12 di atas hasil uji validitas dari 12 butir pertanyaan pada variabel produktivitas kerja dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten.. Adapun hasil uji reliabilitas tiap-tiap variabel penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	0,824	10
X2	0,852	10
X3	0,872	10
Y	0,854	10

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

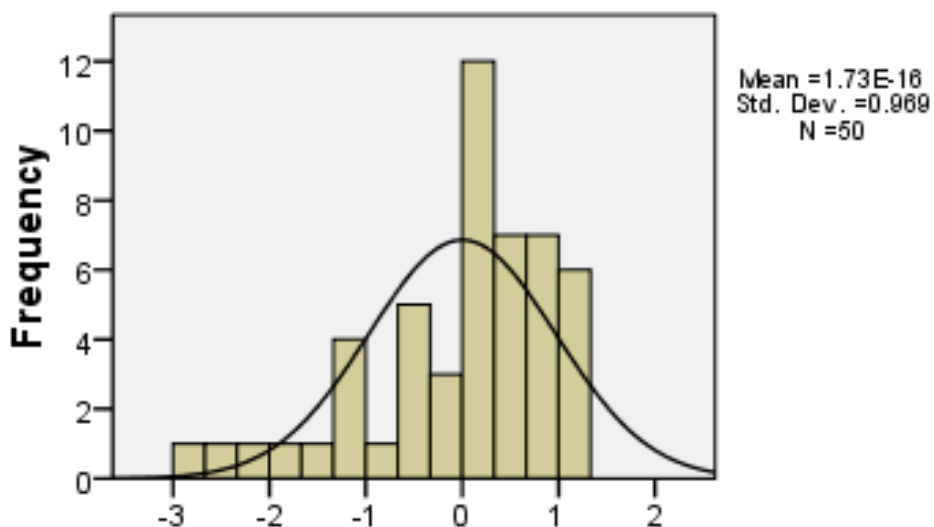
Berdasarkan data pada tabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* nilainya di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini realibel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas.

1. Histogram

Cara pertama yang sering digunakan untuk melihat normalitas data yaitu dengan melihat pola pada Normal Probability P Plot,



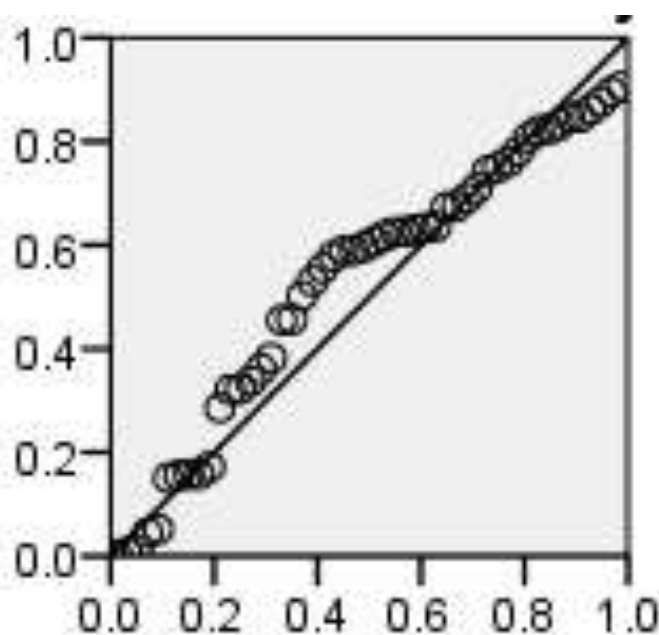
Gambar 4.2 Hasil Grafik Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa grafik histogram menunjukkan pola data berdistribusi normal karena berbentuk kurva simetris, tidak miring ke kiri maupun ke kanan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

2. Probability Plot

Hasil pengujian normal *probability plot* dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada gambar 4.7 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti data garis diagonal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

3. Kolmogrof Smirnof

Cara kedua dapat dilakukan adalah dengan menggunakan uji *statistic Nonparametrik Kolmogorov-Simrnov (K-S)*. Jika nilai sig > 5%, maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode statistic dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.09853377
Most Extreme Differences	Absolute	.160
	Positive	.088
	Negative	-.160
Kolmogorov-Smirnov Z		1.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.153

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.14 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* yaitu 1,134 dan besarnya nilai signifikan pada Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,153 di atas pada tingkat signifikan 0,05 atau Asymp Sig. (2 tailed) > 0,05 dengan demikian residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolineritas diuji dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, Nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang tidak lebih dari 10

sehingga model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Adapun hasil uji multikolinieritas data penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan Kerja	.555	1,802
Fasilitas Kerja	.702	1,425
Lingkungan Kerja	.552	1,812

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

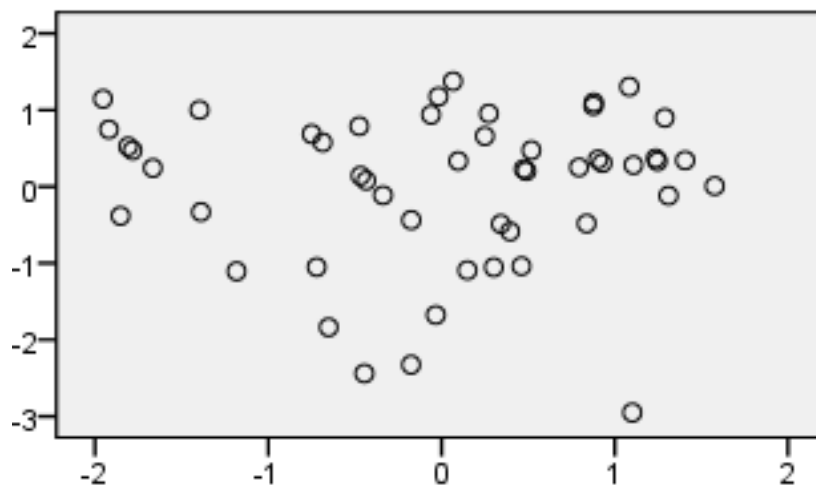
Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketentuan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketentuan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa data tidak mengalami masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedostisitas dapat diprediksi dengan melihat pola gambar *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Jika gambar *scatterplot* berpola acak maka dapat

dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas data penelitian ini dengan analisis grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas scatterplot

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada gambar 4.7 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2017).

6. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berkaitan dengan studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas), dengan tujuan itu untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai independen yang diketahui. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2), dan

lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis regresi linear berganda data penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.247	3.120		-1.682	0.099
	Pelatihan Kerja	0.500	0.098	0.460	5.114	0.000
	Fasilitas Kerja	0.208	0.082	0.204	2.549	0.014
	Lingkungan Kerja	0.380	0.089	0.383	4.253	0.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, dapat dirumuskan persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = -5,247 + 0,500 X_1 + 0,208 X_2 + 0,380 X_3 + e$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar -5,247 menunjukkan tanda negatif yang berarti bahwa jika pelatihan kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja nol, maka produktivitas kerja sebesar -5,247 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,500 yang berarti bahwa jika variabel pelatihan kerja meningkat satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,500 satuan atau sebesar 50%.

- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel fasilitas kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,208 yang berarti bahwa jika variabel fasilitas kerja meningkat satu satuan, maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,208 satuan atau sebesar 20,8%.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,380 yang berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,380 satuan atau sebesar 38%.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai t-tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai t-tabel. Nilai $df_1 = 0,05$, $df_2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 4$, nilai $df_1 = 0,05$ dan nilai $df_2 = 46$ ($50-4$). Dari tabel distribusi nilai t-tabel maka nilai t-tabel = 2,01. Nilai t tabel merupakan jenis tabel distribusi yang berfungsi untuk menentukan sebuah hipotesis. Tabel distribusi ini bergantung pada statistik uji t sebagai

perbandingannya. T tabel terdiri dari berbagai kolom yang menunjukkan fungsi berbeda-beda. Adapun hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.17 Hasil Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.247	3.120		-1.682	0.099
Pelatihan Kerja	0.500	0.098	0.460	5.114	0.000
Fasilitas Kerja	0.208	0.082	0.204	2.549	0.014
Lingkungan Kerja	0.380	0.089	0.383	4.253	0.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 4.17 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,114 > t_{tabel} sebesar 2,01 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.
2. Hasil pengujian untuk variabel fasilitas kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,549 > t_{tabel} sebesar 2,01 dengan nilai signifikan 0,014 < 0,05, maka hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.
3. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,253 > t_{tabel} sebesar 2,01 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H3

ditolak dan H_0 diterima, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

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

Nilai F-tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F-tabel. Nilai $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 4$, nilai $df_1 = 3$ ($4 - 1$) dan nilai $df_2 = 46$ ($50 - 4$). Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = 2,81. Adapun hasil uji simultan dalam penelitian ini akan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.18 Hasil Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1809.555	3	603.185	58.979	.000 ^a
	Residual	470.445	46	10.227		
	Total	2280.000	49			

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

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada tabel 4.20, dengan nilai F_{hitung} sebesar $58,979 > F_{tabel}$ sebesar 2,81 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H4 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja.

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun nilai koefisien determinasi data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.891	0.794	0.780	3,197

a Predictors: (Constant) pelatihan kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Hasil uji determinasi berdasarkan Tabel 4.19 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,780 yang mengindikasikan bahwa 78% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pelatihan kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja sedangkan 22 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti kemampuan, kepribadian, dan motivasi kerja.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,891 yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Pelatihan Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), dan Gaya Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja

(Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8–0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.20 Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0–0,19	Sangat Tidak Erat
0,2–0,39	Tidak Erat
0,4–0,59	Cukup Erat
0,6–0,79	Erat
0,8–0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2019)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,891 yang berada pada *range* nilai 0,8–0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam temuan penelitian ini yang harus mampu menjawab segala pernyataan yang ada di dalam rumusan masalah, yaitu sebagai berikut

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_1 yang berbunyi bahwa: “Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar $5,114 > t_{tabel}$ sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan ketrampilan, maka ilmu yang ditransferkan ke peserta pelatihan juga berkurang. Kedalam materi yang akan diberikan tentunya akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik demikian sebaliknya.

Arah positif menunjukkan bahwa jika pelatihan kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika pelatihan kerja kurang efektif maka produktivitas kerja akan menurun. Dengan kata lain ketika pelatihan kerja yang sesuai dengan indikator instruktur, peserta materi, metode, tujuan maka berdampak pada produktivitas kerja pegawai yang akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitriani dan Sjaidi (2021) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil

penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara sudah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah poin a, yaitu Bahwa pelatihan yang dilakukan masih belum maksimal dilakukan dikarenakan masih kurangnya pemahaman mengenai pelatihan yang dilakukan. Produktivitas timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada para bawahannya. Cara atau bentuk pemberian pelatihan agar karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dapat berupa materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan. Hal ini akan memberikan produktivitas yang tinggi bagi karyawan ataupun tenaga kerja dalam mengemban tugas yang diberikan. Dengan adanya pelatihan yang dilakukan, maka diharapkan karyawan dapat ditingkatkan keahlian, pengetahuan guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar

$2,549 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$, maka hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Arah positif menunjukkan bahwa jika fasilitas kerja meningkat, maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika fasilitas kerja menurun maka produktivitas kerja akan menurun. Dengan kata lain ketika ada peningkatan fasilitas kerja yang sesuai dengan indikator fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, fasilitas sosial maka berdampak pada produktivitas kerja pegawai yang akan meningkat.

Segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Okana (2018) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara sudah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah poin b, yaitu bahwa kurangnya fasilitas kerja yang ada di

kantor, diindikasikan tidaksesuai dengan kebutuhan sehingga menghambat dalam melaksanakan pekerjaan.

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh karyawan untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang produktivitas karyawan dalam penyelesaian tugas menjadi lebih baik.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_3 yang berbunyi bahwa: “Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,253 > t_{tabel}$ sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_3 ditolak dan H_0 diterima, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan, menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasan berlangsung harmonis. Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik. Yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi

para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja

Arah positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja dievaluasi menjadi lebih baik, maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka produktivitas kerja akan menurun. Dengan kata lain ketika ada peningkatan lingkungan kerja yang sesuai dengan indikator penerangan, warna, udara dan suara maka berdampak pada produktivitas kerja pegawai yang akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitriani dan Sjaidi (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah lingkungan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara sudah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah poin c, yaitu bahwa terkadang karyawan tidak merasakan area kerja yang nyaman karena suara bising dari luar mengganggu pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memicu produktivitas kerja karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan mendorong karyawan lebih produktif

4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara Stabat

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₄ yang berbunyi bahwa: “pelatihan kerja, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan pelatihan kerja, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar $58,979 > F_{tabel}$ sebesar 2,81 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H₄ diterima dan H₀ ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja. Nilai *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,780 yang mengindikasikan bahwa 78% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pelatihan kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja sedangkan 22 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti kemampuan, kepribadian, dan motivasi kerja

. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pelatihan kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh apakah pelatihan kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT.

Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin d, yaitu bahwa karyawan tidak dapat mengelola waktu dengan baik untuk mencapai target kerja yang maksimal sehingga membuat produktifitas kerja menurun telah terjawab. Nilai *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,808 yang mengindikasikan bahwa 80,8% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan 19,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti kemampuan, kepribadian, dan lingkungan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,114 > t_{tabel} sebesar 2,01 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.
2. Hasil pengujian untuk variabel fasilitas kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,549 > t_{tabel} sebesar 2,01 dengan nilai signifikan 0,014 < 0,05, maka hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.
3. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,253 > t_{tabel} sebesar 2,01 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H3 ditolak dan H0 diterima, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.
4. Nilai F_{hitung} sebesar 58,979 > F_{tabel} sebesar 2,81 dan signifikan 0,000 < 0,05,

maka hipotesis H4 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai mean terendah sebesar 3,38 yang artinya pegawai belum mengerti materi pelatihan yang disampaikan saat pelatihan. Maka disarankan kepada perusahaan untuk menyelenggarakan pelatihan sesuai dengan kebutuhan jabatan karyawan pada masing-masing departemen agar pegawai yang mengikuti pelatihan memahami dasar pelatihan dan tujuan pelatihan sesuai yang telah direncanakan.
2. Berdasarkan nilai mean terendah sebesar 3,24 yang artinya kurangnya baiknya jaringan telepon sehingga mengganggu tingkat produktivitas kerja karyawan maka disarankan perusahaan harus memastikan agar fasilitas kerja berupa jaringan telepon dapat berfungsi dengan baik sehingga tidak mengganggu hasil kerja karyawan.
3. Berdasarkan nilai mean terendah sebesar 3,42 yang artinya lingkungan kerja kurang nyaman disebabkan karena adanya suara bising dari kendaraan diluar kantor maka disarankan agar perusahaan menyediakan ruang kerja yang nyaman dengan membatasi ruang kedap suara karena perusahaan berada di tengah kota Medan yang dilalui transportasi umum.

4. Berdasarkan nilai mean terendah sebesar 3,18 yang artinya karyawan tidak efektif dalam penyelesaian pekerjaan maka perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan dengan cara melakukan pengawasan secara efektif dari pimpinan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) Riau*: Zanafa Publishing.
- Anoraga, P. (2016). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Donni dan Agus (2016). *Manajemen Perusahaan*, jakarta : kencana
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok:PT.RajaGrafindo Persada
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitasemeto,A. S. (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2016) *MSDM Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE Harapan, Medan.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit PT Caps
- Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sutrisno, Edy. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Soetjipto, B. W. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book
- Wibisono. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal:

- Abdiyanto, et al. 2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Arifin, S. R. Mardikaningsih & Y. R. Al Hakim. (2017). *Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, *Management & Accounting Research Journal*, 2(1), 43-50.
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Darmawan, D. (2003). *Determinan Optimalisasi Kinerja Karyawan*, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 12-2
- Gunawan Wibisono. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali*, *Journal Research of management*, 2(2), 178-188.
- Hanaysha. (2016). *Testing The Effects Of Employee Empowerment, Team Work, And Employee Training On Employee Productivity In Higher Education Sector*. *International Journal of Learning & Development*, 6 (1), 165–166.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Ikhsan, A.J. (2021). *The Impact of motivation and work environment on employee productivity at PT. Tirta Fresindo Jaya*. *Jurnal inovasi penelitian*, 2(1), 221-228
- Komarudin. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 01(02), 128–145.
- Maartje, P. (2022). *The influence of facilities and motivation on employee productivity at kairatu sub-district office*. 1 (1), 281-288.
- Munawirsyah, I. (2017). *Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota*. *Jurnal BIS-A: Jurnal Administrasi*. 6: 44–51.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.

- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkyu, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Ofobruku, S. (2015). *Effect of training on employees productivity in nigeria insurance industry*. 7(3), 227-235)
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkyu, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Rika Okana. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bri Syariah Kc Solo*.
- Rizal, A (2008). Hubungan Pelatihan Dan Pengembangan Yang Diterapkan Oleh Bina Cendikia Agung (Bica) Panca Budi Dengan Kinerja Pegawai Yang Ada Dilingkungan UNPAB (Kampus Panca Budi Medan). *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*.
- Safitri, A. E. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170–180.
- Sarumaha, W. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70
- Siska, A.S. (2021). *Pengaruh Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas)*. *Jurnal manajemen dan bisnis*, 1(2), 122-135.
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.

- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.
- Wakhyuni, E (2018). Pengaruh Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal Perusahaan Terhadap Sistem Pengambilan Keputusan Pada PTPN. III Kantor Pusat Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*.
- Yuli Endarwati. (2019). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pln Persero P3bs Upt Padang.* *Jurnal manajemen bisnis*, 17(2), 173-188.
- Zebua, D. I. (2022). *Pengaruh Modal Kerja Terhadap Perkembangan Usaha Pada Koperasi Bina Mitra Sejahtera Universitas Nias.* *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 21–27.