

PENGARUH FASILITAS, DISIPLIN, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIMATELEX MANUFACTORY BATAM

Haznil Zainal¹⁾, Loveana Syaifora²⁾, Alief Feisal Haznil³⁾, Muhammad Hidayat⁴⁾, Elmi Yadi⁵⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Bunda Indonesia

Corresponding Author: loveana.syaifora@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: *Fasilitas, Disiplin, Pelatihan dan Lingkungan Kerja*

Received : 2 November 2025

Revised : 3 November 2025

Accepted: 20 November 2025

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Fasilitas, Disiplin, Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Simatelex Manufactory Batam. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 315 orang dan sampel berjumlah 126 dan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah di uji validitas dan realibilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik dan regresi linear berganda dan uji hipotesis. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simatelex Manufactory Batam 2. Disiplin tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simatelex Manufactory Batam 3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simatelex Manufactory Batam 4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simatelex Manufactory Batam 5. Fasilitas, Disiplin, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simatelex Manufactory Batam.

©2024 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



PENDAHULUN

Perkembangan zaman yang terjadi secara terus menerus dan persaingan organisasi perusahaan yang semakin nyata seakan menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi perusahaan yang telah ada atau pun yang baru memulai. Indonesia adalah salah satu Negara yang masuk dalam persaingan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) dan itu berarti Indonesia mau atau tidak mau harus tetap siap dengan keadaan ini dengan terus mengembangkan potensi sumber daya manusia yang telah ada dan terus mempersiapkan potensisumber daya manusia yang belum ada.

Persaingan dalam berbagai industri merupakan bagian yang tidak bisa dihindari. Banyak faktor yang mendukung tingginya persaingan di berbagai industri tersebut salah satunya adalah sumber daya manusia. Tumbuh lebih baik, bahkan bisa memenangkan

persaingan adalah hal utama yang menjadi tujuan semua organisasi. Namun demikian, semua organisasi menyadari bahwa tujuan tersebut tidak bisa tercapai tanpa memanfaatkan secara optimal faktor-faktor pendukung yang ada, salah satu faktor pendukung dalam memenangkan persaingan tersebut adalah tenaga kerja, dalam hal ini sumber daya manusia yang ada di organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan diri agar memiliki suatu keunggulan yang kompetitif. Untuk hal tersebut, maka seluruh aspek dan sumber daya yang terdapat di perusahaan merupakan faktor-faktor yang memerlukan perhatian penuh dalam manajemen.

Menurut (Afandi, 2018) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja (Job Performance) yang tinggi untuk mencapai keberhasilan. Menurut (Bariqi, 2018) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

PT Simatelex Manufactory Batam adalah perusahaan pembuat komponen elektronik. Sebagai perusahaan besar PT Simatelex Manufactory Batam sudah namun ada saja fasilitas yang masih kurang di dalam perusahaan tersebut sehingga kurang nya kinerja karyawan. Pada dasar nya, perusahaan harus mempunyai fasilitas pendukung yang nantinya berfungsi membantu proses pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam- macam bentuk, jenis, maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa belanda ‘faciliteit’ yang artinya sarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat.

1. Disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan.

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Disiplin kerja juga menjadi penyebab utama bagi pegawai, kurangnya sanksi atau hukuman yang tegas yang diterapkan membuat kinerja pegawai dalam bekerja kurang maksimal. Sanksi atau hukuman yang diberikan hanya berupa teguran tertulis, dimana sanksi tersebut berisi pasal – pasal yang mengatakan bahwa pegawai tersebut telah melanggar jadwal kerja (keterlambatan atau ketidakhadiran) dalam bekerja serta pemotongan gaji. Namun sanksi ini dirasa masih kurang untuk menjadi pedoman atau acuan pegawai dalam mematuhi peraturan disiplin kerja. Sehingga masih banyak pegawai yang terkadang suka melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya pelatihan merupakan suatu kegiatan yang harus diterapkan setiap organisasi bagi karyawannya. Pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang tidak menutup kemungkinan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari karyawan itu

sendiri. Pelatihan merupakan aktivitas yang paling umum dilakukan oleh organisasi, karena melalui pelatihan seorang karyawan dibekali untuk menjadi lebih terampil dan produktif. PT Simatelex Manufactory Batam selalu memberikan pelatihan terhadap keseluruhan karyawan dengan tujuan pekerja mampu memahami proses produksi yang ada di korporasi guna meningkatkan hasil produksi yang berkualitas. Dari hasil observasi masih ditemukan operator yang tidak turut serta ikut pelatihan tatkala teknisi tersebut sudah di rencanakan mengikuti pelatihan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. PT Simatelex Manufactory Batam yang merupakan perusahaan besar dan memiliki ribuan karyawan dengan tuntutan kerja serta target yang besar, sehingga perusahaan perlu menjamin keamanan dilingkungan kerja, suasana kerja yang kondusif antar pekerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang membuat pekerja dapat membuat produktivitas pekerja meningkat. Apabila produktivitas pekerja meningkat, tentunya akan berdampak baik untuk keberlangsungan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan (Sugiyono 2018). Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Simatelex Manufactory Batam yang berlokasi di Batamindo Industry Park, Jl. Beringin, Muka Kuning, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau 29432.

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengukur apakah variabel independen berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan. baik secara persial ataupun sumultan. Jenis dan sumber data menggunakan, data primer dan data sekunder. Populasi yang digunakn dalam penelitian ini sebanyak 315 populasi dengan jumlah sampel sebanyak 126 responden. metode pengumpulan data mengguna *google form* yang di bagikan ke responden melalui media sosial whatsapp.

Variabel Bebas (*Independent*) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas (X): Siagian, S. P. (2016). menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagaialat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.
2. Displin (X): Menurut Sitio, R. (2019) disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut.
3. Pelatihan (X): Merupakan suatu wahana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan

persaingan Mutholib, M. (2019). Lingkungan (X): Menurut Burhannudin, Siagian, S. P. (2016). menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan area bagi sejumlah kelompok yang di dalamnya ada fasilitas yang mendukung agar tujuan perusahaan tercapai sesuai misi dan visi perusahaan.

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan (Jufrizen, 2018).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis yang akan di jabarkan sebagai berikut:

1. Uji instrumen Penelitian: yang terdiri dari uji validitas, dan uji reliabilitas.
2. Uji asumsi klasik: yang terdiri dari uji normalitas, uji , heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas
3. Analisis regresi linear berganda
4. Teknik analisi data : yang terdiri dari uji t, uji f dan uji koefisien determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa 67,5% dari seluruh responden di dominasi oleh perempuan. Kemudian berdasarkan Tingkat Umur menunjukkan bahwa 53,2% dari seluruh responden di dominasi usia 23 – 26 Tahun. Dan berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa 77,8% dari seluruh responden di dominasi dengan pendidikan terakhir SMA/SMK.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu langkah untuk mengungkapkansesuatu yang dapat diukur dari kuesioner. Nilai rtabel diperoleh dengan persamaan $n-2 = 126 - 2 = 124$ (lihat table r dengan df 124) = 0,1472. Penguji ini memiliki 4 variabel bebas yaitu Fasilitas kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Pelatihan kerja (X3), Lingkungan kerja (X4) serta 1 variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji Validitas dapat dilihat nilai r hitung untuk jawaban responden terhadap semua variabel dinyatakan valid karena r hitung > r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata item-item dari kelima variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan cronbach's alpha. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*.

Tabel 1
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
Fasilitas kerja	0,136	Reliabel
Disiplin kerja	0,559	Reliabel
Pelatihan kerja	0,665	Reliabel
Lingkungan kerja	0,648	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,732	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data menggunakan spss 25

Berdasarkan uji reliabel diketahui hasil pengujian nilai reliabilitas kelima variabel berada diatas angka. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga jika data distribusi normal maka bisa diteruskan ketahap selanjutnya.

Hasil dari perhitungan one sample parametric kolmogrov Smirnov dikatakan normalitas jika nilai signifikan $>0,05$ dan pada tabel diatas nilai signifikan adalah $0,200 > 0,05$ maka disimpulkan data berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi diantara variabel-variabel independen dalam model regresi. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* lebih besar $>0,10$ atau nilai VIF lebih kecil <10 maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas dan sebaliknya. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian multikolinearitas.

Berdasarkan uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independent yaitu fasilitas kerja, disiplin kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja memiliki *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , yang artinya tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berguna untuk mengetahui pengaruh Fasilitas, Disiplin, Pelatihan, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Simatelex Manufactory Batam. Berikut hasil analisis dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.159	9.500		3.491	0.001
	FASILITAS	0.200	0.096	0.201	2.082	0.039
	DISIPLIN	0.111	0.102	0.101	1.093	0.276
	PELATIHAN	0.190	0.098	0.179	1.942	0.054
	LINGKUNGAN	0.067	0.094	0.067	0.720	0.473

Sumber: Hasil olahan data menggunakan spss 25

Berdasarkan Tabel. 4.9 uji regresi linear berganda di atas diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan SPSS di peroleh persamaan regresi linear berganda dapat di tuliskan sebagaiberikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y_1 = 33,159 + 0,200X_1 + 0,111X_2 + 0,190X_3 + 0,067X_4 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan persamaan diatas yang di peroleh konstanta sebesar 33,159. hal ini bearti bahwa dengan adanya fasilitas, disiplin, pelatihan, lingkungan kerja nilainya konstan maka kinerja karyawan nilainya sebesar 33,159.
2. Variabel fasilitas sebesar 0,200. Artinya bahwa peningkatan 1% variabel fasilitas dengan asumsi variabel fasilitas dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan akan menyebabkan peningkatan nilai kinerja karyawan sebesar 0,200.
3. Variabel disiplin sebesar 0,111. Artinya bahwa peningkatan 1% variabel disiplindengan asumsi variabel bebas lainnya konstan akan menyebabkan peningkatan nilai kinerja karyawan sebesar 0,111.
4. Variabel pelatihan sebesar 0, 190. artinya bahwa peningkatan 1% variabel pelatihan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan akan menyebabkanpeningkatan nilai kinerja karyawan sebesar 0,190.
5. Variabel lingkungan kerja sebesar 0, 067. artinya bahwa peningkatan 1% variabel pelatihan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan akan menyebabkanpeningkatan nilai kinerja karyawan sebesar 0,067.

Uji Hipotesis

Sebelum melakukan pengujian, maka hipotesis penelitian perlu di jabarkan menjadi

hipotesis statistic (H_0 = Hipotesis nol, H_a = Hipotesis alternative) yaitu :

H_0 = Fasilitas, Disiplin, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

H_a = Fasilitas, Disiplin, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Teknik Analisis Data

Uji T

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dalam regresi linear berganda. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

1. Terdapat pengaruh Terdapat Pengaruh Fasilitas Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Uji T) Fasilitas kerja diketahui $t_{hitung} (0,676) > t_{tabel} (2,082)$ dan Sig. (0,039) $> 0,05$. Artinya variabel Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Tidak Terdapat Pengaruh Disiplin Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Uji T) Disiplin diketahui $t_{hitung} (0,676) < t_{tabel} (0,093)$ dan Sig. (0,276) $> 0,05$. Artinya variabel disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat Pengaruh Pelatihan Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Uji T) pelatihan diketahui $t_{hitung} (0,676) < t_{table} (2,942)$ dan Sig. (0,045) $> 0,05$. Artinya variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Tidak Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Uji T) Lingkungan kerja diketahui $t_{hitung} (0,676) < t_{table} (0,720)$ dan Sig. (0,473) $> 0,05$. Artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F di gunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan $< 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan dan begitupun sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dapat dinyatakan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan.

Dengan demikian diketahui $F_{hitung} (5.652) > F_{tabel} (3,92)$ dengan Sig (0,000) $< 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel independen fasilitas, disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Koefisien Determinasi R^2

Berdasarkan uji koefisien Determinasi diketahui nilai *R Square* sebesar 0,184. Hal ini menunjukkan fasilitas, disiplin, pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh 84%

terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya yaitu 16% di pengaruhi oleh variabel lain nya yang tidak diteliti.

Pembahasan

Penelitian ini merupakan studi untuk mengetahui pengaruh fasilitas, disiplin, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Simatelex Manufactory Batam pembahasan dan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Simatelex Manufactory Batam

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan sebesar $0,039 < 0,05$ (nilai alpha) dan diperkuat oleh nilai t hitung $2,082 > 1,699$ (t tabel). Dengan demikian hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi Fasilitas kerja yang memiliki karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hubungan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa dengan pengaruh fasilitas kerja yang baik maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya jika pengaruh fasilitas kerja tidak baik, maka tingkat kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti yaitu, (Hasibuan, M. S. P. (2019). yang menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Simatelex Manufactory Batam

Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin karyawan tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan sebesar $0,276 > 0,05$ (nilai alpha) dan diperkuat oleh nilai t hitung

$1,093 < 1,699$ (t tabel). Dengan demikian hal ini menggambarkan bahwa disiplin karyawan yang terjadi pada perusahaan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa dengan pengaruh disiplin kerja yang baik maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya jika pengaruh disiplin kerja tidak baik, maka tingkat kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini tidak selaras dengan hasil penelitian terdahulu, Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020) Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin

3. Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simatelex Manufactory Batam

Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan sebesar $0,045 < 0,05$ (nilai alpha) dan diperkuat oleh nilai t hitung $2,942 > 1,699$ (t tabel). Dengan demikian hal ini menggambarkan bahwa pelatihan yang terjadi pada perusahaan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa dengan pengaruh pelatihan kerja yang baik maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya jika pengaruh pelatihan kerja tidak baik, maka tingkat kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

peneliti yaitu, Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simatelex Manufactory Batam

Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0.473 > 0,05$ (nilai alpha) dan diperkuat oleh nilai t hitung $0.72 < 1,699$ (t tabel). Dengan demikian hal ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang terjadi pada perusahaan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa dengan pengaruh disiplin kerja yang baik maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya jika pengaruh disiplin kerja tidak baik, maka tingkat kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini tidak selaras dengan hasil penelitian terdahulu, Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat kabupaten aceh tamiang.

5. Pengaruh Fasilitas kerja, Disiplin kerja, Pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Simatelex Manufactory Batam

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen yaitu fasilitas, disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai F hitung sebesar $5.652 > F$ tabel yaitu $3,92$ dengan nilai Sig $0,000 < 0,05$. sehingga penelitian ini menolak H_0 dan H_a diterima. Maka hal tersebut membuktikan bahwa variabel independen yaitu fasilitas, disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas, disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Simatelex Manufactory Batam Berdasarkan hasil pengujian dan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Simatelex Manufactory Batam .
2. Disiplin tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Simatelex Manufactory Batam.
3. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Simatelex Manufactory Batam.
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Simatelex Manufactory Batam.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas, disiplin, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Bariqi, 2018 Muhammad Darari. "Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia." *Jurnal studi manajemen dan bisnis* 5.2 (2018): 64-69.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–27.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap
- Monika, A., Rusman, T., Suroto, & Maydiantoro, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi. *Economic education and entrepreneurship journal*, 132-150.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *LIABILITIES (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222– 236.
- Siagian, S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Sitio, R. (2019). Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta. *ECo-Buss*, 2(1), 53–60.
- Sugiyono, S. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta