

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA, PELATIHAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA BALAI PELESTARIAN KEBUDAYAAN
WILAYAH XVII**

*THE INFLUENCE OF PERFORMANCE ASSESSMENT, JOB TRAINING, AND WORK ENVIRONMENT
ON WORK PRODUCTIVITY AT THE CULTURAL PRESERVATION CENTER OF REGION XVII*

Oleh:

Tabitha Annelga Joan Manihin¹

Bode Lumanauw²

Yantje Uhing³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹tabithamanihin@gmail.com

²bodelumanauw@unsrat.ac.id

³yantje_uhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Dalam era globalisasi dan kemajuan digital setiap organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerja demi memastikan daya saing yang bisa menciptakan keberhasilan jangka panjang bagi perusahaan. Modal besar yang dimiliki oleh organisasi terletak pada kemampuan tenaga kerja nya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh dari variabel penilaian kinerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XVII. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 50 pegawai Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XVII dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan Penilaian Kinerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XVII. Selanjutnya, secara parsial pada hasil uji T menunjukkan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja, pelatihan kerja menunjukkan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja, dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract: In the era of globalization and digital advancement, every organization is required to increase work productivity to ensure competitiveness that can create long-term success for the company. A significant asset owned by an organization lies in the capabilities of its workforce. The purpose of this study is to analyze the influence of performance assessment variables, job training, and the work environment on work productivity at the Cultural Preservation Center Region XVII. This study uses a quantitative approach with an associative method. Data were collected through questionnaires distributed to 50 employees of the Cultural Preservation Center Region XVII using a saturated sampling technique. The results of this study indicate that simultaneously Performance Assessment, Job Training, and Work Environment have an effect on Work Productivity at the Cultural Preservation Center Region XVII. Furthermore, partially the T-test results show that performance assessment has an effect on work productivity, job training shows no effect on work productivity, and the work environment shows an effect on work productivity.

Keywords: Performance Assessment, Job Training, Work Environment, Work Productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Aspek sumber daya manusia merupakan aset strategis fundamental yang berperan untuk keberlangsungan di setiap organisasi. Dapat dikatakan, bahwasannya sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dalam pencapaian keberhasilan dan tujuan organisasi. Dalam era globalisasi dan kemajuan digital saat ini menimbulkan persaingan yang semakin kompetitif menyangkut kualitas sumber daya manusia. Oleh sebab itu, setiap organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerja demi memastikan daya saing yang bisa menciptakan keberhasilan jangka panjang bagi perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan salah satu aspek yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja. Penilaian kinerja dilakukan untuk memantau jumlah kehadiran pegawai dan tugas-tugas sesuai analisis jabatan yang memiliki target agar setiap bulannya dapat dicapai oleh pegawai. Selain itu, bisa dilakukan evaluasi bagi perusahaan maupun individu jika mendapatkan pegawai yang mengalami penurunan target. Dapat dikatakan penilaian kinerja sebagai bahan evaluasi dan alat penilaian karyawan untuk menilai hasil kerja. Namun, hasil penilaian kerja karyawan tidak selalu baik adanya. Hal tersebut berdampak pada target organisasi yang tidak tercapai. Dalam melakukan suatu pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, penilaian kinerja bisa mencapai patokan untuk menilai kemampuan dan kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Terdapat berbagai perubahan dalam dunia kerja yang menjadi tanda untuk pengembangan kualitas sumber daya manusia. Upaya yang dilakukan dengan hadirnya pelatihan dalam organisasi tersebut merupakan proses pemberian ilmu kepada karyawan mengenai keterampilan mendasar yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan (Dessler, 2020). Pelatihan perlu dilakukan secara berkala dan berkelanjutan. Diadakan pelatihan pada organisasi bagi pegawai agar mampu menambahkan pengetahuan dan mengembangkan keterampilan supaya saat melakukan pekerjaan bisa lebih efektif. Proses pelatihan yang diikuti oleh tenaga kerja mampu menghasilkan keahlian dan pengetahuan baru yang mampu membantu perusahaan mencapai target. Selain penilaian kinerja dan pelatihan kerja, organisasi perlu mengetahui bahwa faktor lingkungan kerja juga mampu mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja menjadi sarana pendukung untuk peningkatan kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa perilaku dan sikap antar pegawai bisa mempengaruhi lingkungan kerja baik positif maupun negatif. Hal ini tidak dapat dipisahkan karena selama bekerja para pegawai berada dalam satu lingkungan yang sama.

Penilaian kinerja, pelatihan kerja, maupun lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Dengan adanya pengawasan melalui penilaian kinerja maka menjadi alat ukur dari hasil kerja. Apabila penilaian kinerja menurun, maka organisasi mampu memberikan pelatihan kerja secara bertahap untuk pengembangan kemampuan tenaga kerja. Disamping itu, hubungan antar pegawai dan fasilitas kantor yang mendukung mampu menghasilkan lingkungan kerja yang aman, terciptanya rasa nyaman, dan membangun kualitas sdm dalam organisasi tersebut.

Pada setiap organisasi, perlu adanya penilaian kinerja yang mampu mengawasi produktivitas pegawai. Umunya pada instansi pemerintah menggunakan sistem penilaian berupa *E-Kin* (Elektronik Kinerja) yang bisa diakses melalui *smartphone* masing-masing pegawai guna efektivitas waktu melaporkan hasil kerja dan kehadiran setiap harinya. Selain itu, pelatihan kerja berupa mengikuti kegiatan diklat merupakan hal yang penting mengingat Balai Pelestarian Kebudayaan bertugas untuk melestarikan cagar budaya dan objek pemajuan kebudayaan yang masih tersembunyi akibat peninggalan jaman. Disamping itu, lingkungan kerja tidak bisa dianggap sepele karena mampu mendukung produktivitas kerja pegawai melalui kenyamanan di kantor serta mencakup hubungan antar pegawai. Keberhasilan perlu dicapai pada setiap organisasi hal tersebut tergantung pada kemampuan tenaga kerja dan lingkungan yang mendukung.

Balai Pelestarian Kebudayaan (BPK) merupakan unit pelaksana teknis (UPT) yang berada di bawah naungan Kementerian Kebudayaan Republik Indonesia. Tersebar menjadi 23 wilayah kerja dengan tugas untuk melaksanakan pelestarian cagar budaya dan objek pemajuan kebudayaan. Provinsi Sulawesi Utara dan Gorontalo tergabung dalam wilayah kerja XVII. Fenomena yang terdapat di Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XVII terkait kurang optimalnya capaian penilaian kinerja akibat adanya kendala internal (*human error*) pegawai sehingga tidak mencapai target kerja dan adanya peralihan status kerja para pegawai sehingga fokus terhadap tanggung jawab kerja terbagi untuk peningkatan karir pegawai. Maka, pentingnya penelitian ini dilakukan karena penulis juga melihat masih kurangnya studi sejenis dalam lembaga kebudayaan. Selain itu, untuk memberikan gambaran akan pentingnya produktivitas kerja yang mampu mempengaruhi variabel penilaian kinerja sebagai faktor motivasi, variabel pelatihan kerja sebagai faktor peningkatan kompetensi, dan variabel lingkungan kerja yang mampu mendukung kerja pegawai. Sehingga penelitian ini dapat mengisi kesenjangan akademik di bidang pengelolaan lembaga kebudayaan.

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XVII.
2. Mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XVII.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XVII.
4. Mengetahui pengaruh penilaian kinerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XVII.

Produktivitas Kerja

Menurut Fadhli dan Khusnia (2021:88), produktivitas kerja pegawai merupakan hasil perbandingan sesuatu yang dicapai dengan keterlibatan pegawai dalam menuntaskan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Kustini dan Sari (2020:306) produktivitas kerja sebagai suatu kemampuan yang dimiliki tenaga kerja untuk mengembangkan hasil kerjanya dengan optimal. Jadi produktivitas kerja adalah suatu pengukuran yang menggambarkan hasil yang dicapai dengan kapasitas tenaga kerja dan mencakup tujuan yang lebih luas yaitu mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia untuk dapat memberikan manfaat secara optimal bagi masyarakat. Adapun indikator produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Fadhli dan Khusnia (2021:90) sebagai berikut: 1) Efisiensi, 2) Efektivitas, dan 3) Kualitas kerja.

Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2020), penilaian kinerja adalah tahapan evaluasi tenaga kerja berdasarkan pada standar yang ditetapkan. Menurut Hartini dkk (2021:17), Konsep Penilaian Kinerja di Perusahaan adalah suatu proses menilai dan membandingkan seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan dengan melihat standar. Penilaian kinerja merupakan suatu proses sistematis untuk menilai dan mengevaluasi kinerja individu tenaga kerja dalam periode tertentu dengan membandingkan hasil kerja terhadap standar yang telah ditetapkan. Adapun indikator penilaian kinerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Fauzi dan Hidayat (2020:26) sebagai berikut: 1) Kehadiran, 2) Sikap, 3) Pengetahuan pekerjaan, 4) Hasil kerja, dan 5) Kecekatan mental.

Pelatihan Kerja

Mangkunegara (2020) Perusahaan mengartikan pelatihan (*training*) sebagai proses pendidikan sementara yang dilaksanakan dengan tahapan sistematis dan terstruktur di mana pegawai nonmanagerial mengembangkan dan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu. Menurut Hartono dan Siagian (2020:223), pelatihan merupakan aktivitas untuk melatih keterampilan kemudian kemampuan tersebut akan dimaksimalkan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Adapun indikator pelatihan kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2020) sebagai berikut: 1) Instruktur, 2) Peserta, 3) Materi, 4) Jenis pelatihan, dan 5) Tujuan.

Lingkungan Kerja

Menurut Winata (2022), lingkungan kerja adalah kondisi dalam suatu organisasi yang mencakup aspek fisik, interaksi sosial, dan kesejahteraan mental yang memberikan dampak pada hasil kerja pegawai. Menurut Khaeruman dkk (2021:56), lingkungan kerja merupakan semua yang berada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi di saat jam kerja. Adapun indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Budiasa (2021) sebagai berikut: 1) Suasana kerja, 2) Hubungan antar rekan kerja, 3) Tersedianya fasilitas dan perlengkapan kerja.

Penelitian Terdahulu

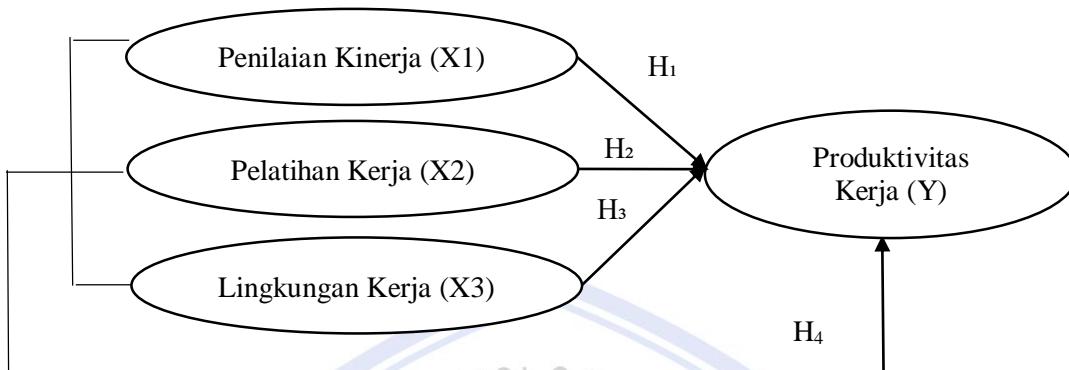
Penelitian Wijaya dan Pipin Permata Sari (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang, sampelnya sebanyak 32 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial penilaian kinerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap produktivitas (Y) pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang.

Penelitian Andrean (2021) bertujuan untuk menguji Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Shopee Indonesia Cabang Yogyakarta. Responden penelitian sebanyak 100 orang yang merupakan karyawan Shopee Cabang Yogyakarta. Penentuan sampel yang digunakan yaitu menggunakan metode non probability sampling dengan teknik purposive sampling dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada variabel bebas yaitu pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Sedangkan variabel bebas yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

Penelitian Damastara dan Sitohang (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Eka Karunia Motor, Surabaya. Sementara itu, penelitian ini bersifat komparatif-kuantitatif. Selain itu, populasinya adalah karyawan PT. Eka Karunia Motor, Surabaya.

Selanjutnya, teknik pengumpulan data menggunakan sampel jenuh. Sejalan dengan itu, ada 50 responden sebagai sampel. Hasil penelitian menyimpulkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Eka Karunia Motor, Surabaya. Ini didukung oleh Lestari (2018). Demikian juga, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Eka Karunia Motor, Surabaya.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Literatur

Hipotesis Penelitian

- H₁: Penilaian kinerja diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XVII.
- H₂: Pelatihan kerja diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XVII.
- H₃: Lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XVII.
- H₄: Penilaian kinerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XVII.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan data kemudian akan diolah secara statistik dengan menggunakan metode asosiatif dengan tujuan untuk menemukan hubungan diantara variabel yang diteliti.

Populasi, Besaran Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang yang merupakan pegawai Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XVII yang berstatus ASN. Pengambilan sampel dilakukan terhadap seluruh pegawai dengan menggunakan teknik sampel jenuh yang berarti seluruh jumlah populasi memiliki kesempatan yang sama kesempatan yang sama untuk menjadi sampel terpilih.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan perolehan data secara langsung melalui wawancara, observasi, dan kuesioner.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam studi ini dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XVII. Dalam penelitian ini menggunakan penilaian menggunakan *skala likert* sebagai persepsi responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. *Skala likert* dimulai dari (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Setuju, dan (4) Sangat Setuju.

Definisi Operasional Dan Indikator Variabel Penelitian**Tabel 1. Definisi Operasional Dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Penilaian Kinerja (X ₁)	Penilaian perusahaan dalam menilai kinerja dan hasil kerja pegawai.	1. Kehadiran 2. Sikap 3. Pengetahuan pekerjaan 4. Hasil kerja 5. Kecekatan mental Fauzi dan Hidayat (2020)
Pelatihan Kerja (X ₂)	Proses peningkatan kemampuan dan pembaruan pengetahuan yang dapat berupa pengembangan dan pengajaran.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan Mangkunegara (2020)
Lingkungan Kerja (X ₃)	Kondisi di sekitar area kerja yang meliputi aspek fisik berupa fasilitas kantor dan aspek psikologi berupa kenyamanan dan hubungan antar pegawai.	1. Suasana kerja 2. Hubungan antar rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas dan perlengkapan kerja Budiasa (2021)
Produktivitas Kerja (Y)	Berorientasi pada hasil kerja berdasarkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab melalui pemanfaatan kinerja sebagai sdm.	1. Efisiensi 2. Efektivitas 3. Kualitas kerja Fadhli dan Khusnia (2021)

Uji Instrumen Penelitian**Uji Validitas Dan Reliabilitas**

Uji validitas untuk menjelaskan validitas data dapat diukur dengan menganalisis hubungan korelasi antar pertanyaan dari setiap variabel. Uji reliabilitas sebagai alat ukur indikator dari variabel yang dinyatakan melalui kuesioner (Ghozali, 2021).

Teknik Analisis Data**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak melalui uji *Kolmogrov Smirnov* jika nilai sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Adanya uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi variabel independen yang diteliti memiliki korelasi yang dapat dilihat berdasarkan VIF (*Variable Inflation Factor*) dan nilai toleransi yang menunjukkan nilai toleransi > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastistas

Dalam uji ini dinyatakan jika penyebaran residual acak di sekitar angka nol tanpa pola sistematis atau kecenderungan tertentu maka tidak terjadi heteroskedastistas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis yang mengukur dampak dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan model persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Variabel dependen (produktivitas kerja)

α : Konstanta

- β : Koefisien regresi
 X_1 : Variabel independen (penilaian kinerja)
 X_2 : Variabel independen (pelatihan kerja)
 X_3 : Variabel independen (lingkungan kerja)
 e : Standard Error

Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan koefisien determinasi (R^2) untuk menilai seberapa besar variabel bebas (x) mempengaruhi variabel terikat (y). Nilai R^2 berkisar antara nol dan satu. Menurut Ghazali (2021), uji koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat

Uji Hipotesa

Uji T (Parsial) Dan Uji F (Simultan)

Adanya uji T untuk menyatakan pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan uji T sebagai berikut: nilai t hitung > t tabel dan nilai probabilitas < 0,05 maka variabel independen berpengaruh dan nilai t hitung < t tabel dan nilai probabilitas > 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh.

Uji F untuk menunjukkan pengaruh gabungan variabel independen terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan uji F sebagai berikut: nilai f hitung > f tabel dan nilai probabilitas < 0,05 maka variabel independen berpengaruh dan nilai f hitung < f tabel dan nilai probabilitas > 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Penilaian Kinerja (X_1)	X _{1.1}	0,853	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,892	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,937	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,864	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,829	0,000	Valid
Pelatihan Kerja (X_2)	X _{2.1}	0,866	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,840	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,903	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,845	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,817	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X_3)	X _{3.1}	0,825	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,786	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,795	0,000	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y ₁	0,886	0,000	Valid
	Y ₂	0,934	0,000	Valid
	Y ₃	0,901	0,000	Valid

Sumber: data olahan SPSS, 2025

Dapat dilihat pada tabel 2 menunjukkan r hitung > r tabel (0,279) maka seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Penilaian Kinerja (X_1)	0,923	Reliabel
Pelatihan Kerja (X_2)	0,908	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,722	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,892	Reliabel

Sumber: data olahan SPSS, 2025

Nilai Cronbach Alpha menunjukkan $> 0,06$, maka dapat dinyatakan bahwa item kuesioner reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
Cases \geq Test Value	Std. Deviation	2.86120172
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.095
	Negative	-.096
Test Statistics		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a) Test distribution is Normal

b) Calculated from data

c) Lilliefors Significance Correlation

d) This is a lower bound of the true Significance

Sumber: data olahan SPSS, 2025

Dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dalam pengujian dengan metode Kolmogrov Smirnov adalah 0,096 dan nilai signifikan pada $0,200 > 0,05$ maka data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

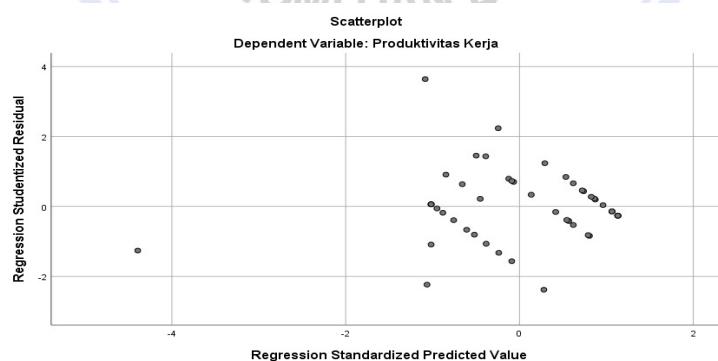
Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics			
Model	Tolerance	VIF	Keterangan
1 (Constant)			
Penilaian Kinerja (X_1)	.358	2.791	Non Multikolinearitas
Pelatihan Kerja (X_2)	.337	2.967	Non Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X_3)	.701	1.426	Non Multikolinearitas

Sumber: data olahan SPSS, 2025

Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai toleransi $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastistas



Gambar 2. Uji Heteroskedastistas

Sumber: data olahan SPSS, 2025

Pada gambar 2 dapat dilihat tidak terjadi heteroskedastistas, hal tersebut berdasarkan scatterplot menyebar secara acak yang berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda**

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-.894	1.020
	Penilaian Kinerja (X_1)	.396	.078
	Pelatihan Kerja (X_2)	.103	.083
	Lingkungan Kerja (X_3)	.261	.106

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data olahan SPSS, 2025

Pada tabel diatas menunjukkan hasil analisis regresi berganda yang memperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0.894 + 0.396X_1 + 0.103X_2 + 0.261X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai sebesar -0.894 maka menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas atau independen dianggap konstan, bernilai 0 maka nilai variabel terikat atau dependen sebesar -0.894.
2. Koefisien penilaian kinerja (β_1) sebesar 0.396, menunjukkan apabila penilaian kinerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1% maka produktivitas kerja (Y) naik sebesar 0.396. Hal tersebut menyatakan variabel penilaian kinerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja.
3. Koefisien pelatihan kerja (β_2) sebesar 0.103, menunjukkan apabila pelatihan kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1% maka produktivitas kerja (Y) naik sebesar 0.103. Hal tersebut menyatakan variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
4. Koefisien lingkungan kerja (β_3) sebesar 0.261, menunjukkan apabila lingkungan kerja (X_3) mengalami kenaikan sebesar 1% maka produktivitas kerja (Y) naik sebesar 0.261. Hal tersebut menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.759	.743	.899

a. Predictors: (Constant) Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Pelatihan Kerja

Sumber: data olahan SPSS, 2025

Menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi yang terdapat pada nilai R Square adalah 0.759 dengan kata lain uji koefisien determinasi sebesar 75,9%. Hal ini berarti sebesar 75,9% nilai produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel penilaian kinerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 24,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

Uji Hipotesis**Uji T (Parsial)****Tabel 8. Uji T (Parsial)**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	-.894	1.020		-.877
	Penilaian Kinerja (X_1)	.396	.078	.611	5.048
	Pelatihan Kerja (X_2)	.103	.083	.155	1.246
	Lingkungan Kerja (X_3)	.261	.106	.213	2.465

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data olahan SPSS, 2025

1. Variabel penilaian kinerja memperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5.048 > 2.012$) jadi variabel penilaian kinerja (x_1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (y).

2. Variabel pelatihan kerja memperoleh nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($1.246 > 2.012$) jadi variabel pelatihan kerja (x_2) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (y).
3. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2.465 > 2.012$) jadi variabel lingkungan kerja (x_3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (y)

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Uji R (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	114.158	3	38.053	48.166	.000 ^b
Residual	36.342	46	.790		
Total	150.500	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant) Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Pelatihan Kerja

Sumber: data olahan SPSS, 2025

Hasil nilai f hitung > f tabel ($48.166 > 2.80$) jadi hasil tersebut menyatakan bahwa Penilaian Kinerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Pembahasan

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengolahan data pada uji T penelitian ini menyatakan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan begitu, penilaian kinerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam konteks penelitian ini. Aspek-aspek penilaian kinerja meliputi kehadiran pegawai, perilaku pegawai ketika bekerja, wawasan mengenai pekerjaan, kemampuan kerja, dan kecekatan pegawai saat menerima arahan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Sari (2020) menyatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Yunitasari, Handayani, dan Veronica (2021) menyatakan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerja sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas kerja, jika produktivitas kerja baik maka mencerminkan kinerja pegawai yang baik. Jadi penilaian kinerja memberikan *feedback* mengenai seberapa baik pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XVII harus tetap mempertahankan sistem penilaian kinerja guna meninjau kinerja pegawai dan melatih kecekatan mental pegawai saat menerima intruksi kerja sebagai indikator penilaian kinerja. Melalui penilaian kinerja, organisasi mampu mengidentifikasi kebutuhan dan kemampuan karyawan yang dinilai perlu ditingkatkan. Dengan melakukan sistem penilaian kinerja yang objektif dan adil, organisasi berhasil untuk meningkatkan produktivitas kerja karena mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan mampu mencapai target serta menciptakan hasil kerja yang baik dan memuaskan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengolahan data pada uji T penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan begitu, pelatihan kerja tidak memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai dalam konteks penelitian ini. Hal ini menandakan bahwa ada faktor lain yang dinilai lebih dominan mempengaruhi produktivitas seperti lingkungan kerja. Salah satu kemungkinan yang dapat menjelaskan fenomena ini menyangkut lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung, seperti kurangnya fasilitas kerja sehingga menghambat penerapan hasil pelatihan. Sehingga karyawan memahami tujuan dilakukan pelatihan namun dalam penerapannya tidak didukung oleh lingkungan kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya. Andrean (2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh produktivitas kerja. Selain itu, didukung juga dengan penelitian oleh Lubis dan Suhada (2021) yang menyatakan bahwa variabel pelatihan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan pada deskripsi variabel pelatihan kerja dapat dilihat bahwa perolehan data dari responden menilai bahwa indikator metode pelatihan dinilai masih kurang tepat pelaksanaannya. Dengan demikian hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa pelatihan kerja belum menjadi faktor yang kuat dalam mendorong produktivitas kerja pegawai. Salah satu kemungkinannya yaitu pegawai menilai pelaksanaan atau metode pelatihan masih kurang tepat. Hal lain juga dapat bermula dari adanya kebijakan baru mengenai efisiensi anggaran yang menyebabkan adanya pembatasan biaya terkait pelatihan dan pendidikan yang seharusnya dilakukan dilapangan namun harus dilaksanakan secara daring.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengolahan data pada uji T penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan begitu, lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam konteks penelitian ini. Aspek-aspek penilaian kinerja meliputi suasana kerja, hubungan antar rekan kerja maupun atasan, dan ketersediaan fasilitas dan perlengkapan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Aruperes, Trang, dan Pandowo (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, Lengkong, Adolfina, dan Uhing (2020) memperkuat hasil ini dengan menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kedua penelitian tersebut menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang terjalin dengan baik dan saling mendukung mampu mendorong produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan energi positif karyawan di tempat kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan membangun motivasi karyawan dalam bekerja. Namun perolehan tanggapan responden terkait indikator ketersediaan fasilitas kantor perlu menjadi bahan evaluasi organisasi agar bisa ditingkatkan. Hal tersebut tidak mempengaruhi hasil uji lingkungan kerja secara menyeluruh namun kiranya organisasi mampu memberikan pengadaan terkait fasilitas kantor yang dibutuhkan oleh karyawan. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik mampu membuat karyawan semangat dalam memulai aktifitas kerja karena terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang mendukung untuk mengerjakan pekerjaan dengan didukung fasilitas kantor yang mumpuni dalam pengembangan kerja pegawai.

Pengaruh Penilaian Kinerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengolahan data pada uji F penelitian ini menyatakan bahwa penilaian kinerja (x_1), pelatihan kerja (x_2), dan lingkungan kerja (x_3) mempengaruhi produktivitas kerja (y). Dengan hasil demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas atau independen tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,871 yang menandakan korelasi yang sangat kuat dan positif antara penilaian kinerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja. Temuan ini memperjelas bahwa penilaian kinerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Temuan penelitian ini menyimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya bergantung pada satu faktor tetapi pada kombinasi dari penilaian kinerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja. Dengan pengoptimalan ketiga faktor tersebut, pegawai Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XVII dapat lebih efektif dalam bekerja, mengalami peningkatan pengetahuan maupun *skill*, dan mampu menciptakan suasana kerja maupun membangun hubungan kerja yang baik dan harmonis demi terciptanya produktivitas kerja yang optimal dan keberhasilan organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka peneliti dapat mengemukakan kesimpulan dengan demikian:

1. Penilaian Kinerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XVII.
2. Pelatihan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XVII.
3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XVII.
4. Penilaian kinerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XVII.

Saran

Mengacu pada pembahasan dan kesimpulan diatas, terdapat saran dari peneliti yaitu:

1. Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XVII perlu mengevaluasi kembali metode atau jenis pelatihan yang diberikan kepada peserta latihan. Organisasi perlu meninjau kembali pemilihan metode pelatihan yang sejalan dengan materi pelatihan yang di sampaikan agar tujuan pelatihan tercapai sehingga pada akhirnya dapat dipastikan optimalisasi pembelajaran dan penyerapan materi.
2. Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XVII mampu meningkatkan aspek fisik lingkungan kerja yang berupa fasilitas kerja agar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan kantor dengan optimal serta menciptakan lingkungan yang mendukung kelancaran proses kerja pegawai.

3. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh penilaian kinerja, pelatihan kerja, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, karena penelitian ini belum berfokus pada pemahaman yang lebih mendalam. Sehingga variabel lain yang lebih relevan dapat digunakan oleh peneliti lain sebagai penelitian yang mendukung di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrean, E.O. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Shopee Indonesia Cabang Yogyakarta*. (Skripsi, Universitas Kristen Duta Wacana). <http://repository.ukdw.ac.id/id/eprint/5109>
- Aruperes, A., Trang, I., & Pandowo, M. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43840>
- Budiasa, I.K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Damastara, A., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 9, No. 11. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3696>
- Dessler, G. (2020). *Human Resources Management*. (16th ed.). Pearson Education.
- Fadli, K., & Khusnia, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya (Produktivitas Kerja)*. Bogor: Guepedia.
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khaeruman., Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik., Supatmin., Yuliana., Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M.T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. A.A. Rizky.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi-BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303-311. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/4868>
- Lengkong, N., Adolfina., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 8, No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/27196>
- Lubis, A.N., & Suhada, S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung, Tbk. Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17, No. 4. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonometrika/article/view/5094>
- Hartini, Fadlillah, A.M., Ismainar, H., Setyorini, R., Bairizki, A., Muftiasa, A., Manuhutu, M., Ramadhani, I., Yuningsih, E., Kristanto, T., Suparto., Hidayatunnisa, N., Husniadi., & Aziz, F. (2021). *Kinerja Karyawan: Konsep Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(1), 220-237. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/jmbi/article/view/30263>

Wijaya, E., & Sari, P.P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, Vol. 3, No. 1. (<https://journals.unihaz.ac.id/index.php/crmj/en/article/view/1248>)

Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Lombok: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia (P4I)

Yunitasari, E., Handayani, S., & Veronica, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Jimmulya Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis*, Vol. 2, No. 3. (<https://journal.jis-institute.org/index.php/jismab/article/view/431>)

