



PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANGKALAN

Nur Laily¹
Sundjoto²
Sri Rahayu³

^{1,2,3}STIE MAHARDHIKA

Email: laily.nur@gmail.com; sdjt5133@gmail.com;
rahayu.mahardhika@gmail.com

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 8 Mei 2023	<i>This study aims to examine the effect of training, organizational culture, and work environment on employee productivity at work.</i>
Revisi: 12 Mei 2023	<i>The sample in this study were 79 employees at the Bangkalan Tax Service Office. The analytical tool used is multiple linear regression. The data processing application uses SPSS version 20.</i>
Terbit: 27 Mei 2023	<i>The results show that simultaneously by using the F test, the variables between training, organizational culture, and work environment affect employee work productivity, while partially by using the t test, training variables, organizational culture, and work environment has a significant effect on employee work productivity at KPP Pratama Bangkalan.</i>
Kata Kunci: <i>Training, Organizational culture and work environment, Employee productivity</i>	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di dalam setiap instansi merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Ditambah lagi pada saat ini tuntutan masyarakat akan pelayanan publik semakin meningkat sehingga setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik agar mampu memenuhi harapan masyarakat (publik). Agar setiap organisasi pemerintahan tersebut mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat maka diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan mampu memberikan produktivitas kinerja yang baik, yang sesuai dengan harapan organisasi tersebut.

Pegawai adalah sumber daya organisasi yang paling berharga karena mereka memainkan peran strategis seperti perencanaan, pemikiran, dan pengendalian tindakan perusahaan. Setiap pegawai diharapkan dapat bekerja dengan baik dalam menjalankan tanggung jawabnya karena produktivitas kinerja yang baik diperoleh melalui kerja keras, usaha yang panjang, dan melalui proses

yang panjang. Seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Pasal 12 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (2014:11) yaitu “Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme”

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai menurut Nitisemito (2010:104) adalah adanya pelatihan kerja. Menurut Nursyahputri & Saragih, (2019) “Pelatihan menjadi salah satu aktivitas yang umum di lakukan dalam suatu instansi ataupun perusahaan, sebab setiap instansi berharap dengan adanya pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan tepat”, Sedangkan, konsekuensi dari kurangnya pembekalan dan pelatihan yang tepat yaitu karyawan akan sulit beradaptasi dengan perubahan kondisi atau lingkungan kerja yang semakin krisis sehingga dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan (Fizia & Muttaqin, 2018).

Faktor selanjutnya yang diduga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi perusahaan biasanya ditentukan oleh nilai-nilai bersama, kebiasaan, sikap, dan etika kerja dari semua organisasi penyusunnya. Komponen-komponen ini berfungsi sebagai kerangka kerja untuk menilai seberapa baik karyawan berperilaku, berpikir, bekerja sama, dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi kuat, maka akan mampu mendorong produktivitas pekerja dan berkontribusi pada kesuksesan bisnis. Budaya organisasi terdiri dari keyakinan mendasar yang dipelajari dengan baik sebagai hasil dari penyelesaian masalah yang berkembang selama proses penyesuaian dengan lingkungan, serta sebagai hasil dari penyelesaian masalah internal dan masalah antar unit organisasi yang terkait dengan integrasi.

Selain pelatihan dan budaya organisasi, ada satu faktor lagi yang diduga dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, yaitu lingkungan kerja. Nitisemito (2010:104) menegaskan bahwa memperhatikan lingkungan tempat kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan diharuskan untuk melakukan tugas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melaksanakan tugas yang telah dialokasikan kepadanya. Kinerja organisasi akan meningkat dan berkembang dengan cara ini. Reaksi yang ditunjukkan pegawai terhadap lingkungan kerjanya akan berdampak pada produktivitas pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kinerja pegawai tidak diragukan lagi akan ditingkatkan oleh lingkungan kerja yang positif dan pegawai yang merasa puas.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Produktivitas Kerja Pegawai

Mentalitas yang selalu percaya bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan kehidupan hari esok akan lebih baik dari hari ini pada hakekatnya termasuk dalam pengertian produktivitas. Berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai selanjutnya akan diuraikan pengertian produktivitas menurut Hasibuan (2012:94), yaitu “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik”.

Dan sebagai perbandingan untuk faktor produktivitas kerja menurut Sinungan (2015:16) pengertian produktivitas dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio dari pada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang di pergunakan (input).
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok akan lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni : investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset dan tenaga kerja.

Informasi produktivitas dalam bentuk trend di masa lalu, pelaksanaan dan poyeksi, memberikan petunjuk-petunjuk pada semua tingkatan manajemen dalam memberikan pedoman dan

mengendalikan permasalahan perusahaan. Menurut Dharma (2007:476) “Untuk mengetahui peningkatan dari produktivitas itu sendiri diperlukan indikator-indikator pengukuran peningkatan produktivitas kerja” antara lain:

- a. Kemampuan
Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai.
- b. Kualitas Pekerjaan
Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang pegawai dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.
- c. Waktu Penyelesaian
Masyarakat berbeda-beda dalam menilai waktu. Misalnya budaya barat menganggap waktu sebagai suatu sumber daya yang langka, “waktu adalah uang” dan harus digunakan secara efisien.

Pelatihan

Pelatihan menjadi salah satu unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Meldona (2009) “pelatihan merupakan suatu sarana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan sebagai upaya memaksimalkan pekerjaan”, sedangkan menurut Rivai (2014) mengemukakan bahwa “pelatihan memiliki tujuan dan fokus utama untuk membantu para karyawan mencapai keahlian dan keterampilan yang dapat memudahkan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

Peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka di perusahaan dalam menghadapi perubahan dan persaingan yang ada”, selanjutnya menurut Dusauw, (2016) “Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah aktivitas pembelajaran pengetahuan dan keahlian tertentu serta menciptakan sikap karyawan agar lebih baik dalam mengemban tugas dan tanggung jawab nya”, Sedangkan Goldstein (2020) menyebutkan bahwa, “*Training as a systematic acquisition of skills, rules, concepts or attitudes that results in improved performance in another environment*”. Pendapat Goldstein tersebut menyebutkan bahwa “pelatihan sebagai perolehan yang tersistematis atau terstruktur antara keterampilan, aturan, konsep atau sikap yang menghasilkan peningkatan kinerja di lingkungan lain atau organisasi.

Dessler (2019) mengemukakan bahwa “dalam melakukan pelatihan terdapat beberapa hal yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta pelatihan, materi, metode, dan tujuan pelatihan. Berhasil atau tidaknya suatu pelatihan tergantung dari berbagai faktor, yaitu sebagai berikut, pertama Instruktur Instruktur menjadi pemeran utama dalam sebuah pelatihan dimana seorang instruktur menjelaskan secara keseluruhan apa yang akan dicapai oleh peserta pelatihan kemudian menjelaskan bagian-bagian yang menjadi tanggung jawabnya dalam suatu pekerjaan serta memaparkan materi-materi yang menjadi kebutuhan peserta pelatihan dalam menunjang pekerjaannya, kedua Peserta pelatihan Peserta pelatihan menjadi objek utama dalam suatu pelatihan. Seorang peserta hendaknya dilatih untuk dapat melakukan pekerjaan yang diminati sehingga motivasi diri nya dalam mengikuti pelatihan lebih besar, ketiga Materi pelatihan harus mudah untuk dipahami oleh setiap peserta dan sesuai dengan kebutuhan peserta dan perusahaan”

Budaya Organisasi

Robbins (2010) mengemukakan bahwa ”Budaya organisasi merupakan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru mempelajari atau paling sedikitnya menerima sebahagian dari budaya tersebut agar diterima sebagai bagian dari organisasi”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa: “Budaya organisasi merupakan nilai yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sangat sulit berubah. Sedangkan norma perilaku kelompok dapat dilihat dan tergambar pada pola tingkah laku dan gaya tingkah organisasi relatif dapat berubah”.

Budaya merupakan hal yang sangat luas dan kompleks yang dapat menyangkut tentang

perilaku, masalah seremonial dan kepercayaan tertentu. Menurut Dharma (2018) Budaya (*Culture*) adalah “gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, metafora dan berbagai ide lainnya yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu, budaya dalam arti Anthropologi dan sejarah adalah inti dari kelompok atau masyarakat tertentu sebagai pembeda mengenai caracara anggotanya saling berinteraksi di dalam dan di luar lingkungan dan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaannya”. Sesuai peran dikemukakan oleh Hasibuan (2018) fungsi budaya perusahaan yaitu, “Menentukan peran yang membedakan perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain, menimbulkan rasa memiliki identitas bagi karyawan, tujuan bersama dari pada mengutamakan sekedar kesenangan individu, menjaga stabilitas sosial perusahaan”.

Dalam kaitannya mengenai perubahan budaya perusahaan, Armstrong (2018) menyatakan bahwa “membawa karyawan ke dalam beberapa bentuk yaitu pertama *stories*, cerita turun-temurun sejak penemu organisasi, kedua *ritualis*, keyakinan dan kebiasaan yang dilakukan dalam perusahaan, ketiga *material*, symbol, barang-barang atau alat yang digunakan dalam kegiatan perusahaan yang menunjukkan kepentingan seseorang, keempat *language*, setiap kelompok biasanya mempunyai bahasa khusus yang hanya dimengerti oleh kelompok itu sebagai bukti penerimaannya atas budaya yang ada”.

Sedangkan beberapa cara untuk memelihara budaya yang telah terbentuk itutetap hidup, pendapat Blanchard (2017) adalah “Menyeleksi anggota atau pegawai baru dengan kreteria yang sesuai denganbudaya yang ada, menjadikan manajemen puncak sebagai model panutan dan pelopor, sosialisasi atau adaptasi yang dilakukan melalui interaksi anggota perusahaan”.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat anggota staf menjalankan bisnis reguler mereka. Lingkungan kerja yang ideal memberikan karyawan rasa aman dan nyaman, yang memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik. Kinerja dan produktivitas karyawan akan tinggi jika kebutuhannya didukung penuh dalam bekerja. Siagian dan Khair (2018) mendefinisikan istilah "lingkungan kerja sebagai mencakup semua peralatan dan bahan yang digunakan, pengaturan di mana seseorang bekerja, proses kerja, dan pengaturan kerja untuk upaya sendiri-sendiri dan kolaboratif. Selain menjadi lingkungan sosial fisik dan psikologis, tempat kerja berdampak pada seberapa baik individu melakukan pekerjaan mereka”

Keseluruhan fasilitas yang digunakan, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja, dan pengaturan kerja baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, semuanya dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja, (Siagian dan Khair, 2018). Menurut Robbins (2010:36), “lingkungan dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum terdiri dari institusi atau pengaruh luar yang memiliki kapasitas untuk mempengaruhi kinerja organisasi. Apa pun di luar organisasi yang mungkin berdampak pada itu dianggap sebagai lingkungan umum. Kondisi di bidang sosial dan teknologi membentuk lingkungan ini. Sedangkan lingkungan khusus adalah wilayah lingkungan yang mempunyai pengaruh langsung terhadap kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya”.

Menurut Sedarmayanti (2009:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi 2 yaitu:

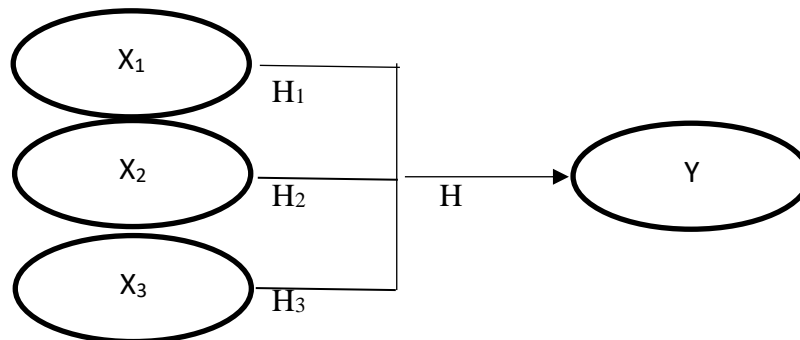
a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2018: 22) bahwa “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya), kedua Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dll”.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2018:31) menjelaskan bahwa “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan

yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di organisasi”



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan

- X1 = Pelatihan
- X2 = Budaya Organisasi
- X3 = Lingkungan Kerja
- Y = Produktivitas Kerja pegawai

Berikut hipotesis penelitian berdasarkan kerangka berpikir di atas :

1. Pengaruh Pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai
H0 : Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan.
H1 : Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai
H0 : budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan.
H1 : budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai
H0 : lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan.
H1 : lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan.
4. Pengaruh secara simultan
H0 : Pelatihan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan.
H1 : Pelatihan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiono (2013:16). Penelitian ini hanya membahas pengaruh lingkungan kerja, kualitas sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. lingkungan kerja, kualitas sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bangkalan yang berjumlah 79 orang. Penelitian ini dilakukan atas seluruh populasi. Dengan demikian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus.

Definisi Variabel dan Definisi Operasional

Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah nilainya (Ghozali, 2016:101). Definisi variabel adalah uraian yang menjelaskan pengertian dari variabel penelitian. Pada penelitian ini ada beberapa jenis variabel, antara lain:

1) Variabel bebas (*Independent variable*)

a. Pelatihan (X₁)

Menurut Mangkunegara (2011) “pelatihan merupakan suatu sarana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan sebagai upaya memaksimalkan pekerjaan”

b. Budaya Organisasi (X₂)

Robbins (2018) mengemukakan bahwa ”Budaya organisasi merupakan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru mempelajari atau paling sedikitnya menerima sebahagian dari budaya tersebut agar diterima sebagai bagian dari organisasi”

c. Lingkungan Kerja(X₃)

Siagian dan Khair (2018) mendefinisikan istilah “lingkungan kerja sebagai mencakup semua peralatan dan bahan yang digunakan, pengaturan di mana seseorang bekerja, proses kerja, dan pengaturan kerja untuk upaya sendiri-sendiri dan kolaboratif. Selain menjadi lingkungan sosial fisik dan psikologis, tempat kerja berdampak pada seberapa baik individu melakukan pekerjaan mereka”

2) Variabel terikat (*Dependent variabel*)

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja pegawai (Y). menurut Melayu S.P. Hasibuan (2012:94), yaitu “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik”

Definisi Operasional

a. Pelatihan (X₁)

Tabel 1
Kerangka Konsep Variabel dan Pengukur Pelatihan

Variabel	Instrumen Pengukuran
Pelatihan (X ₁)	1. pegawai memastikan dalam pelatihan jenjang kepangkatan/posisi memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan sesuai dengan job description.
	2. Perusahaan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan pada karyawan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.
	3. Saya selalu antusias dalam mengikuti pelatihan yang diberikan lembaga
	4. Saya memenuhi syarat yang telah ditetapkan lembaga untuk mengikuti pelatihan
	5. Materi pelatihan yang diberikan lengkap dan membantu saya dalam mencapai tujuan yang diharapkan instansi
	6. Materi pelatihan yang diberikan membantu saya untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan

b. Budaya Organisasi (X₂)

Tabel 2
Kerangka Konsep Variabel dan Pengukur Budaya Organisasi

Variabel	Instrumen Pengukuran
Budaya Organisasi (X₂)	1. Kantor melakukan pengawasan terhadap pencapaian hasil kinerja saya.
	2. Saya memiliki kebebasan untuk menyatakan ide untuk menyelesaikan pekerjaan
	3. Saya selalu ijin pada atasan apabila ada kegiatan di luar kantor yang dilakukan pada jam kantor.
	4. SOP pekerjaan telah jelas dan telah ditentukan dengan tepat
	5. Saya memperoleh kesempatan yang sama dengan pegawai lain untuk berprestasi.
	6. Saya terbiasa membantu pekerjaan rekan kerja saya bila dibutuhkan.
	7. Sistem penilaian kinerja sudah menerapkan asas keadilan.
	8. Dalam menangani pekerjaan selalu memperhatikan waktu penyelesaian.
	9. Para pegawai telah mengenakan seragam sesuai dengan ketentuan.

c. Lingkungan Kerja (X₃)

Tabel 3
Kerangka Konsep Variabel dan Pengukur Lingkungan Kerja

Variabel	Instrumen Pengukuran
Lingkungan Kerja (X₃)	1. Suasana kerja antar pegawai sudah baik
	2. Hubungan dan perlakuan antar pegawai berjalan dengan baik
	3. Anda merasa struktur organisasi diperusahaan anda sudah terstruktur dengan baik
	4. Pembagian tugas kerja sudah sesuai dengan struktur organisasi
	5. Penempatan tenaga kerja sudah sesuai dengan kemampuan masing-masing
	6. Perilaku pegawai lain memberikan dampak positif bagi anda
	7. Sarana dan Prasarana di instansi KPP Pratama Bangkalan sudah terpenuhi
	8. Letak kantor dan jarak rumah anda tidak menjadi masalah untuk anda

d. Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Tabel 4
Kerangka Konsep Variabel dan Pengukur Produktivitas Kerja Pegawai

Variabel	Instrumen Pengukuran
Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	1. pegawai mempunyai kemampuan di dalam melaksanakan tugas.
	2. pegawai berusaha untuk meningkatkan hasil yang telah dicapai.
	3. pegawai memiliki semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.
	4. Perusahaan mengikut sertakan pegawai dalam pelatihan untuk pengembangan diri.
	5. pegawai meningkatkan mutu agar produktivitas kerjanya meningkat.
	6. pegawai melakukan efisiensi untuk perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.
	7. pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan selalu menerapkan sistem efisiensi.

Analisis Data

Uji Validitas

Uji Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*valid measure if it successfully measure the phenomenon*). Ketentuan dalam uji validitas adalah jika signifikansi dari r hitung $>$ r tabel maka data penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:17), “untuk mengetahui apakah di dalam pengujian instrumen dikatakan reliabel digunakan metode *cronbach alpha*. Reliabilitas data dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* $>$ 0,60”

Uji Normalitas

Cara menguji Asumsi yang digunakan untuk menentukan normalitas data adalah (Ghozali 2013,112) :

- Model regresi memenuhi syarat normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan bergerak searah dengan garis diagonal atau grafik histogram menampilkan pola distribusi normal..
- Model regresi tidak memenuhi syarat normalitas jika data menyebar jauh dari garis diagonal, tidak mengikuti arah garis diagonal, atau tidak menampilkan pola distribusi normal pada grafik histogram..

Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas, digunakan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*), dimana dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali (2016:103) adalah sebagai berikut:

- Jika nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) ≥ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
- Jika nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
- Jika nilai *tolerance* $> 0,10$, maka diasumsikan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.
- Jika nilai *tolerance* $< 0,10$, maka diasumsikan terjadi multikolinieritas antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, pengujian yang dilakukan untuk mendeteksi apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak adalah dengan cara melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi antara nilai prediksi variabel terikat / *standardized predicted value* (*ZPRED*) dengan *studentized residual* (*SRESID*)”

Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis ini menggunakan program SPSS 20,0 dengan rumus persamaan sebagai berikut :

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

dimana :

- Y = Produktivitas Kerja Pegawai
a = nilai konstanta
X₁ = Faktor Pelatihan
X₂ = Faktor Budaya Organisasi
X₃ = Faktor Lingkungan Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini, diperoleh dengan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan. Kuesioner yang dibagikan sebanyak 79, selama bulan April 2023. Dari 79 kuesioner yang disebarakan tersebut yang kembali sebanyak 79 kuesioner. Hasil pengumpulan kuesioner dilampirkan pada Tabel 5.1 dibawah ini :

Tabel 6
Hasil Pengumpulan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner Yang Disebar	79	100 %
Kuesioner Yang Tidak Kembali	0	0%
Kuesioner Yang Kembali	79	100%
Kuesioner Yang Tidak Memenuhi Syarat	0	0%
Kuesioner Yang Memenuhi syarat	79	100%

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa jumlah kuesioner yang disebarakan dalam penelitian ini sebanyak 79 (100%) kuesioner, dimana kuesioner yang kembali sebanyak 79 (100%), dan kuesioner yang tidak kembali 0 (0%).

Uji Validitas

Tabel 7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan (PE)	PE.1	0,750	0,2213	Valid
	PE.2	0,786	0,2213	Valid
	PE.3	0,832	0,2213	Valid
	PE.4	0,764	0,2213	Valid
	PE.5	0,882	0,2213	Valid
	PE.6	0,684	0,2213	Valid
Budaya Organisasi (BO)	BO.1	0,747	0,2213	Valid
	BO.2	0,863	0,2213	Valid
	BO.3	0,842	0,2213	Valid
	BO.4	0,830	0,2213	Valid
	BO.5	0,856	0,2213	Valid
	BO.6	0,661	0,2213	Valid
	BO.7	0,677	0,2213	Valid
	BO.8	0,434	0,2213	Valid
	BO.9	0,361	0,2213	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK.1	0,595	0,2213	Valid
	LK.2	0,641	0,2213	Valid
	LK.3	0,686	0,2213	Valid
	LK.4	0,650	0,2213	Valid
	LK.5	0,524	0,2213	Valid
	LK.6	0,713	0,2213	Valid
	LK.7	0,684	0,2213	Valid
	LK.8	0,462	0,2213	Valid
Produktivitas Kerja	PKP.1	0,678	0,2213	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Pegawai (PKP)	PKP.2	0,805	0,2213	Valid
	PKP.3	0,769	0,2213	Valid
	PKP.4	0,776	0,2213	Valid
	PKP.5	0,578	0,2213	Valid
	PKP.6	0,632	0,2213	Valid
	PKP.7	0,495	0,2213	Valid

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel diatas, untuk menghitung r tabel dapat menggunakan rumus $n - 2$. Jumlah kuesioner yang diolah dalam penelitian ini berjumlah 79 (n). Maka dapat dihitung $79 - 2 = 77$, nilai r tabel dengan derajat 77 adalah 0,2213. Semua pertanyaan yang ada dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena memiliki nilai r hitung $> 0,2213$.

Uji Reliabilitas

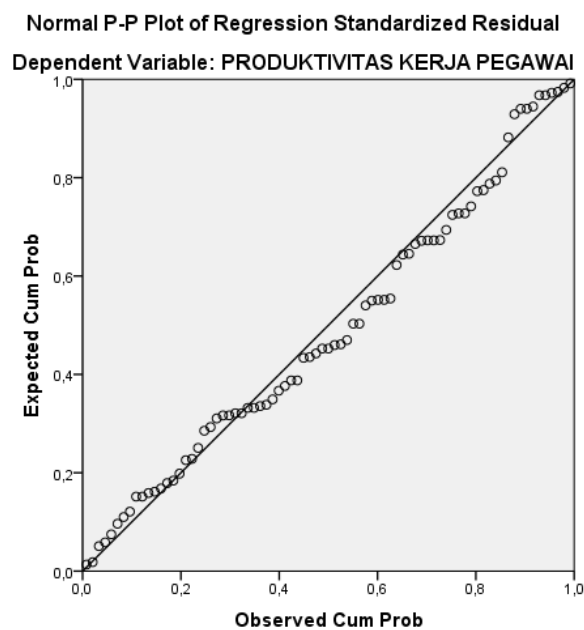
Tabel 8
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Pelatihan (PE)	0,874	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (BO)	0,872	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,758	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja Pegawai (PKP)	0,803	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui semua variabel dalam penelitian ini Pelatihan Kerja (PK), Disiplin Kerja (DK), Komitmen Organisasi (KO) dan Profesionalisme Pegawai (PP) dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas



Gambar 1

Grafik Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar diatas dapat dilihat bahwa distribusi data yang ada telah mengikuti garis diagonal antara 0 dan perpotongan sumbu X dan Y. Maka dapat disimpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan normal dan telah memenuhi syarat pada uji normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

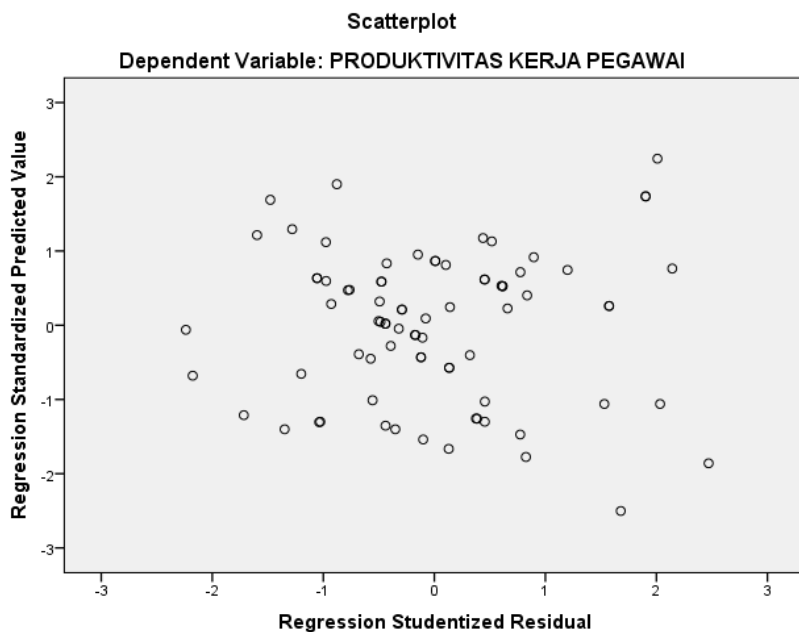
Tabel 9
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pelatihan (PE)	,860	1,162
Budaya Organisasi (BO)	,881	1,135
Lingkungan Kerja (LK)	,958	1,044

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa nilai VIF dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini < 10, sedangkan pada nilai *tolerance* setiap variabelnya > 0,10. Maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel independen yang digunakan pada penelitian ini sudah memenuhi ketentuan atau syarat pada uji multikolinieritas, sehingga dikatakan bebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2016), uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variabel dari suatu residual pengamatan. Variabel dikatakan tidak adanya heterokedastisitas, jika titik yang ada menyebar secara acak dan tidak terdapat bentuk tertentu dan tersebar dibawah atau diatas 0 pada sumbu Y.



Gambar 2
Grafik Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat titik yang ada pada gambar tersebar secara acak dan tidak terbentuk pola tertentu. Jadi dapat disimpulkan dalam model regresi ini, tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan dengan menentukan model matematis yang mencerminkan hubungan sebab akibat antara variabel terikat dengan variabel bebas. Model ini diperlukan untuk melakukan prediksi terhadap perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh perubahan variabel bebas. Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan teknik analisis regresi berganda.

Tabel 10
Hasi Analisa Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,974	2,196		3,176	,002
1 Pelatihan (PE)	,434	,048	,548	9,040	,000
Budaya Organisasi (BO)	,159	,038	,249	4,152	,000
Lingkungan Kerja (LK)	,469	,055	,489	8,500	,000

Berdasarkan tabel 10 Maka persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan Sig. 5% adalah:

$$P = 6,974 + 0,434 PE + 0,159 BO + 0,469 LK + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dapat disimpulkan:

1. Nilai Konstanta constant
Nilai konstanta constant (α) adalah sebesar 6,974 artinya jika semua variabel independen (PE, BO, LK= 0) maka Produktivitas Kerja Pegawai (PKP) adalah sebesar 6,974.
2. Pelatihan
Nilai koefisien dari variabel pelatihan adalah 0,434. Tanda positif menjelaskan bahwa variabel pelatihan mempunyai hubungan searah (positif) dengan variabel Produktivitas Kerja Pegawai (PKP). Maka dapat diartikan bahwa setiap kenaikan pelatihan, maka Produktivitas Kerja Pegawai (PKP) akan mengalami kenaikan. Dengan asumsi variabel independent lainnya adalah konstan..
3. Budaya Organisasi
Nilai koefisien dari variabel budaya organisasi adalah 0,159. Tanda positif menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai hubungan searah (positif) dengan variabel Produktivitas Kerja Pegawai (PKP). Maka dapat diartikan bahwa setiap kenaikan budaya organisasi, maka Produktivitas Kerja Pegawai (PKP) akan mengalami kenaikan. Dengan asumsi variabel independent lainnya adalah konstan.
4. Lingkungan Kerja
Nilai koefisien dari variabel lingkungan kerja adalah 0,469. Tanda positif menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan searah (positif) dengan variabel Produktivitas Kerja Pegawai (PKP). Maka dapat diartikan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja, maka Produktivitas Kerja Pegawai (PKP) akan mengalami kenaikan. Dengan asumsi variabel independent lainnya adalah konstan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 ^a	,763	,753	2,077

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel 11, dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0,793 atau 79,3% merupakan

besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dan 20,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. sedangkan nilai R sebesar 0,891 atau 89,1%, dimana korelasi variabel independen (lingkungan kerja, kualitas sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan), memiliki hubungan yang cukup kuat untuk menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai).

Pengujian Hipotesis

Tabel 12
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,974	2,196		3,176	,002
1 Pelatihan (PE)	,434	,048	,548	9,040	,000
Budaya Organisasi (BO)	,159	,038	,249	4,152	,000
Lingkungan Kerja (LK)	,469	,055	,489	8,500	,000

Berdasarkan tabel 12, dijelaskan tentang seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Maka hasil hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis Pelatihan (PE) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (PKP). Nilai Sig. uji t untuk variabel Pelatihan (PE) sebesar 0.000 atau < 0,05. Sedangkan nilai t hitung 9,040 > t tabel 1,665 Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai diterima.
2. Pengujian hipotesis Budaya Organisasi (BO) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (PKP). Nilai Sig. uji t untuk variabel Budaya Organisasi (BO) sebesar 0.000 atau < 0,05. Sedangkan nilai t hitung 4,152 > t tabel 1,665 Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai diterima.
3. Pengujian hipotesis Lingkungan Kerja (LK) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (PKP). Nilai Sig. uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (LK) sebesar 0.000 atau < 0,05. Sedangkan nilai t hitung 8,500 > t tabel 1,665 Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai diterima.

Uji simultan (Uji F)

Uji simultan ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dimensi variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat.

Uji hipotesis berdasarkan signifikansi:

1. Jika nilai F hitung < F tabel dengan $\alpha = 5\%$ maka H0 diterima dan H1 ditolak.
2. Jika nilai F hitung > F tabel dengan $\alpha = 5\%$, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Tabel 13

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1039,908	3	346,636	80,336	,000 ^b
Residual	323,611	75	4,315		
Total	1363,519	78			

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel 13, dapat dilihat bahwa nilai F hitung 80,336 > F tabel 3,117 dengan tingkat Sig. 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa variabel pelatihan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat diketahui jika variabel pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di KPP Pratama Bangkalan. Hal tersebut dapat terlihat pada tabel 5.7 yang menunjukkan bahwa perhitungan t hitung sebesar 9,040 > t tabel 1,665, dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan tingkat signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai diterima.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai menurut Nitisemito (2010:104) adalah adanya pelatihan kerja. Menurut Nursyahputri & Saragih, (2019) “Pelatihan menjadi salah satu aktivitas yang umum di lakukan dalam suatu instansi ataupun perusahaan, sebab setiap instansi berharap dengan adanya pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan tepat”, Sedangkan, konsekuensi dari kurangnya pembekalan dan pelatihan yang tepat yaitu karyawan akan sulit beradaptasi dengan perubahan kondisi atau lingkungan kerja yang semakin krisis sehingga dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan (Fizia & Muttaqin, 2018). Selanjutnya menurut Siswadi (2017) “Sebagian karyawan masih kurang mampu menggunakan fasilitas dan menerapkan metode kerja yang baru, sehingga kesalahan-kesalahan kecil selalu muncul serta dirasa pelatihan yang dilakukan belum efektif tersampaikan kepada peserta pelatihan. Hal ini kemungkinan menjadi penyebab masalah dalam pelatihan kerja di organisasi tersebut”

Berdasarkan penelitian ini terbukti jika variabel pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada KPP Pratama Bangkalan. Hasil penelitian tersebut juga didukung dengan hasil penyebaran kuesioner kepada 79 responden, dengan 6 item pernyataan terkait pelatihan, rata-rata responden menjawab setiap butir pernyataan dengan opsi pilihan jawaban “setuju” yang diberi bobot skor 4. Hal tersebut dapat diartikan jika dengan adanya pelatihan yang diberikan instansi KPP Pratama Bangkalan sudah cukup membuat para pegawai semangat dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Sari dan Heryanda (2022) dan Jemi et al (2018) dimana hasil penelitian mereka juga menyatakan jika pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat diketahui jika variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di KPP Pratama Bangkalan. Hal tersebut dapat terlihat pada tabel 5.7 yang menunjukkan bahwa perhitungan t hitung sebesar 4,152 > t tabel 1,665, dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan tingkat signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai dapat diterima.

Budaya organisasi perusahaan biasanya ditentukan oleh nilai-nilai bersama, kebiasaan, sikap, dan etika kerja dari semua organisasi penyusunnya. Komponen-komponen ini berfungsi sebagai kerangka kerja untuk menilai seberapa baik karyawan berperilaku, berpikir, bekerja sama, dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi kuat, maka akan mampu mendorong produktivitas pekerja dan berkontribusi pada kesuksesan bisnis. Budaya organisasi terdiri dari keyakinan mendasar yang dipelajari dengan baik sebagai hasil dari penyelesaian masalah yang berkembang selama proses penyesuaian dengan lingkungan, serta sebagai hasil dari penyelesaian masalah internal dan masalah antar unit organisasi yang terkait dengan integrasi.

Berdasarkan penelitian ini terbukti jika variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada KPP Pratama Bangkalan. Hasil penelitian tersebut juga didukung dengan hasil penyebaran kuesioner kepada 79 responden yakni para pegawai pada KPP Pratama Bangkalan, dengan 9 item pernyataan terkait budaya organisasi, rata-rata responden menjawab seluruh butir pernyataan yang diberikan dengan opsi pilihan jawaban “setuju”, dimana bobot skornya adalah 4. Hal tersebut dapat diartikan jika budaya organisasi yang diterapkan di KPP Pratama Bangkalan berdampak positif terhadap pelaksanaan kinerja pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga para pegawai merasa lebih bersemangat dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya dan hal tersebut juga berdampak pada meningkatnya produktivitas kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil Hasil penelitian dari Jemi et al (2018) dan penelitian dari Widyantari et al (2022) hasil penelitian mereka menyatakan jika budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat diketahui jika variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di KPP Pratama Bangkalan. Hal tersebut dapat terlihat pada tabel 5.7 yang menunjukkan bahwa perhitungan t hitung sebesar $8,500 > t$ tabel $1,665$, dengan tingkat signifikansi $0,000$. Dengan tingkat signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai dapat diterima.

Nitisemito (2010:104) menegaskan bahwa memperhatikan lingkungan tempat kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan diharuskan untuk melakukan tugas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melaksanakan tugas yang telah dialokasikan kepadanya. Kinerja organisasi akan meningkat dan berkembang dengan cara ini. Reaksi yang ditunjukkan pegawai terhadap lingkungan kerjanya akan berdampak pada produktivitas pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kinerja pegawai tidak diragukan lagi akan ditingkatkan oleh lingkungan kerja yang positif dan pegawai yang merasa puas. Kinerja pegawai akan tidak efektif dan berjalan baik jika di bawah lingkungan kerja yang kurang kondusif, yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi hasil kinerja mereka.

Berdasarkan penelitian ini terbukti jika variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada KPP Pratama Bangkalan. Hasil penelitian tersebut juga didukung dengan hasil penyebaran kuesioner kepada 79 responden, yang terdiri dari seluruh pegawai KPP Pratama Bangkalan, dengan 8 item pernyataan terkait lingkungan kerja. Berdasarkan 8 butir pernyataan yang diberikan, rata-rata responden menjawab setuju dengan bobot skor 4. Hal tersebut dapat diartikan jika lingkungan kerja yang ada di instansi KPP Pratama Bangkalan sudah sesuai dengan keinginan para pegawai dalam menunjang pekerjaannya. Oleh karena itu variabel lingkungan kerja yang ada ternyata membawa dampak terhadap semangat kerja para pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya, dan hal tersebut berdampak pada peningkatan produktivitas kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Widyantari et al (2022) dan penelitian dari Octarini et al (2021) yang dalam penelitian mereka juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

4. Pengaruh secara simultan

Berdasarkan penjelasan terkait dengan hasil uji F untuk menentukan hasil pengaruh simultan yang telah dijelaskan pada tabel 5.8 diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung $80,336 > F$ tabel $3,117$ dengan tingkat Sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa variabel pelatihan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan

berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dapat diterima.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang disajikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai pada KPP Pratama Bangkalan, baik secara parsial maupun simultan. Implikasi penelitian ini antara lain (1) KPP Pratama Bangkalan hendaknya senantiasa berusaha memastikan jika para pegawainya mendapatkan pelatihan kerja yang dibutuhkan untuk menunjang ketrampilan, keilmuan dan pengembangan diri pegawai tersebut. (2) hendaknya senantiasa menerapkan budaya organisasi yang sesuai dengan kondisi di dalam instansi tersebut dan pastinya budaya organisasi tersebut tidak menyalahi peraturan-peraturan yang ada, sehingga apabila budaya organisasi yang diterapkan sesuai dan cocok pada lingkungan kerja instansi maka hal tersebut akan berdampak pada peningkatan produktivitas kinerja para pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. (3) hendaknya senantiasa memfasilitasi para pegawai dengan tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, serta lingkungan kerja yang dapat menciptakan kenyamanan di instansi tempat pegawai tersebut bekerja

REFERENSI

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amstrong, Michael, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Elexmedia Komputindo.
- Blanchard, K., dan Hersey, P., 2017. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resource*. Englewood Cliffs, N.J.: PrenticeHall Inc.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 14)*. Jakarta: Salemba Empat
- Dharma, DR. Surya. (2007). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar
- Dusauw, A. (2016). Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 511–521.
- Fizia, N., & Muttaqin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah Makmur. *Dinamika UMT*, 3(1), 2477–1546.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gumilar, Gugum. 2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol 19, No 1. ISSN : 1693-7619
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45
- Hasibuan, Malayu. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Jemi. Tarigan, I. dan Syawaluddin. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Mitra Packindo Berdikari Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*. Vol 4, No 2. ISSN : 2621-8291.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prau. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Cetakan kesepuluh. Bnadung. PT Remaja Rosdakarya.
- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Malang Press.
- Nitisemito, Alex. S.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Jakarta.
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica: Jurnal*

- Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis, 3(2), 238–247.
- Octarini, F. Sihite, M. dan Supriyadi, E. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Outsource Dengan Retensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan*. Vol 8, No 1.
- Rivai, Veithzal. 2014. *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek”*. PT. Raja Grafindo Persada, Bandung
- Robbins, Stephen, P. 2010. *“Perilaku Organisasi, Edisi kesembilan Jilid 2”* Jakarta “PT Indeks Gramedia.
- Sari, E.Y, dan Heryanda, K. 2022. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengrajin Daun Ental Dusun Sumber Manggis Banyuwangi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 4, No 1. ISSN : 2685-5526.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2018, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 1 (1), 59-70.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2015). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 1 (1), 59-70.
- Sofyandi, Herman. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono (2011), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, kencana, Jakarta.
- Umar, Husein. 2010. *“Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivik dan Berbasis Pemecah Masalah”*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Widyantari, N. Suarjana, I. dan Putra, B. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Varash Indonesia Jaya. *Values*. Vol 3, No 3. ISSN : 2721-6810.