

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM
INDONESIA REGIONAL V KTI MAKASSAR**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYA MAKASSAR
MAKASSAR
2025**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN :

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA
REGIONAL V KTI MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

ABRAR SUKIRMAN

105721135321

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2025**

MOTTO DAN PEMBAHASAN MOTTO

“Pelaut yang ulung tidak lahir dari ombak yang biasa-biasa saja, namun pelaut yang ulung itu terlahir dari ombak yang luar biasa ”.

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta Orang orang yang saya sayang dan almamaterku

PESAN DAN KESAN

Keberhasilan bukanlah milik orang pintar, keberhasilan adalah kepunyaan mereka yang senantiasa berubah. (B.J Habibie)



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Regional V Kti Makassar
Nama Mahasiswa : Abrar Sukirman
No. Stambuk/NIM : 105721135321
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada tanggal 23 Agustus 2025 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 01 September 2025

Menyetujui,

Pembimbing I

Bi. Naidah, S.E., M.Si.
NIDN: 0907028401

Pembimbing II

Nasrullah, S.E., M.M.
NIDN: 0904039301

Mengetahui,

Dekan

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.
NBM: 100 816

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M.
NBM: 1151 132



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Abrar Sukirman , Nim : 105721135321 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0013/SK-Y/61201/091004/2025, Tanggal 29 Shafar 1447 H/23 Agustus 2025 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Shafar 1447 H
23 Agustus 2025 M

PANITIA UJIAN

- | | | | |
|------------------|---|---|--|
| 1. Pengawas Umum | : | DR. Ir. H Abd. Rakhim Nanda ST., MT., IPU
(Rektor Unismuh Makassar) | (.....) |
| 2. Ketua | : | Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 3. Sekretaris | : | Agusdiwana Suarni SE., M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 4. Penguji | : | 1. Moh Anis Pasigai, S.E., M.M.
2. Ismail Rasulong, S.E., M.M.
3. Dr. Ir. Ahmad AC., S.T., M.M.
4. Nasrullah, S.E., M.M. | (.....)
(.....)
(.....)
(.....) |

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.
NBM: 100 816



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Abrar Sukirman
No. Stambuk/NIM : 105721135321
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Regional V Kti Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 01 September 2025



mbuat pernyataan,

Abrar Sukirman
NIM: 105721135321

Diketahui oleh:



Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M.
NBM: 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abrar Sukirman
NIM : 105721135321
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Regional V Kti Makassar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif Ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pengkalian data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya salam tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 01 September 2025

t pernyataan,


Abrar Sukirman
NIM: 105721135321

ABSTRAK

Abrar Sukirman, 2025. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Regional V Kti Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh pembimbing I Hj. Naidah dan Pembimbing II Nasrullah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pelatihan dan lingkungan organisasi mempegaruhi kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 67 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisis data menggunakan adalah analisis linear berganda. Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar.

Kata Kunci : Pelatihan,Lingkugan Oragnisasi, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

Abrar Sukirman, 2025. *The Influence of Training and Organizational Environment on Employee Performance at PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar.* Thesis, Faculty of Economics and Business, Management Study Program, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Supervisor I Hj. Naidah and Supervisor II Nasrullah.

This study aims to determine how much training and organizational environment affect employee performance. The type of research used in this study is quantitative with a sample of 67 respondents. The data collection technique uses a questionnaire technique. The data analysis technique used is multiple linear analysis. The results of this study Based on the results of the analysis, it shows that training has a positive and significant effect on employee performance and the organizational environment has a positive and significant effect on employee performance at PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar.

Keywords: Training, Organizational Environment, Employee Performance.



KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Tingkat kemampuan staff desa dalam pemanfaatan sarana dan prasarana di kantor desa ulusaddang kabupaten pinrang”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya Bapak Sukirman Dan Ibu Nur Nanna yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberi semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Abd. Rahim Nanda, S.T., M.T.,IP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. Edi Jusriadi, S.E.,M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Hj. Naidah, S.E.,M.SI. selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Nasrullah, SE., MM selaku pembimbing II yang telah berkenaan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten/Konsultan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen.
8. Kepada Kepala PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar yang telah mengizinkan saya menjalan tugas akhir saya di perusahaannya.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2021 yang tidak sedikit bantuannya dan

dorongan dalam aktivitas studi penulisan skripsi saya.

10. Terima kasih untuk kakak senior, kak Mansyur atas segala bimbingannya selama dalam proses menyelesaikan karya ini dan juga Rezky Qiana yang juga selalu setia membersamai hingga Skripsi ini selesai.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Nashrun min Allahu wa Fathun Karien, Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, 01 September 2025

Penulis

ABRAR SUKIRMAN

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	ii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Tinjauan Teori	11
B. Penelitian Terdahulu	25
C. Kerangka Pikir.....	34
D. Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Jenis Dan Sumber Data	37
C. Populasi dan sampel	38
D. Tehnik Pengumpulan Data.....	38
E. Definisi Operasional Variabel	40
F. Metode Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Gambaran umum objek penelitian	46
B. Hasil Penelitian	55
C. Pembahasan	71
BAB V PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	80

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka pikir	35
4.1 Struktur Organisasi	48



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Skala Likert	41
Tabel 3.2 Defenisi Variabel	42
Tabel 4.1 Distribusi pengambilan kuesioner	54
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasrkan Jenis kelamin	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdarkan Jenjang pendidikan	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Pelatihan	57
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Lingkugan Organisasi	60
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai.....	63
Tabel 4.8 Uji Validitas	67
Tabel 4.9 Uji Realiabilitas	68
Tabel 4.10 Analisi Regresi Linear Berganda	69
Tabel 4.11 Uji Statistik t.....	70
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	71
Tabel 4.13 Uji Statistik F	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat vital dalam perkembangan industri kecil maupun industri besar. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien agar tujuan yang di harapkan bisa tercapai. Upaya yang mendukung untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan adalah pelatihan dan pengaruhnya lingkungan kerja bagi karyawan (Khoerunnisa, Muhamad Aziz Firdaus, 2022

Umum yang sering dihadapi dalam organisasi adalah bagaimana mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dalam organisasi agar dapat berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan bersama. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat vital dalam setiap organisasi, baik formal maupun informal. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan elemen produksi yang penting, mengingat bahwa seluruh perusahaan memanfaatkan tenaga kerja manusia untuk mengarahkan dan mengendalikan berbagai tugas. Manusia sebagai individu memiliki keunikan karena setiap orang berbeda, namun tetap mampu bekerja sama dan berinteraksi dengan cara yang beragam. Oleh karena itu, diperlukan aturan dan pengorganisasian agar interaksi tersebut bisa lebih terarah, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen krusial yang tidak terpisahkan dari organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan.

SDM menjadi faktor utama dalam perkembangan perusahaan, dan secara penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut (D.'Darmadi, 2022), SDM dapat dipahami sebagai individu yang bekerja sebagai penggerak organisasi, baik dalam institusi maupun perusahaan, yang juga merupakan aset berharga yang perlu dilatih dan dikembangkan potensinya.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, terdapat banyak unsur penting yang harus diperhatikan. Sumber daya yang ada, jika tidak dikelola dengan baik, akan membuat tujuan yang telah direncanakan sulit tercapai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas individu, diperlukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar menjadi lebih kreatif dan inovatif.

Kinerja karyawan bisa dilihat dari hasil kinerja yang baik, sesuai dengan target dan tentunya menghasilkan prestasi kerja yang dihasilkan. Menurut (Prabu Mangkunegara, 2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang harapkan oleh perusahaan. Dalam upaya menciptakan kinerja yang baik perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawannya, apabila semua karyawan tersebut terpenuhi, maka akan timbul semangat yang membangkitkan karyawan untuk bekerja.

Kinerja karyawan akan dapat mencapai pada titik yang di harapkan oleh perusahaan itu di tunjang oleh perusahaan apakah perusahaan menyiapkan fasilitas yang akan mendukung peningkatan skil dan karir bagi karyawan oleh karena itu perusahaan akan mengadakan pelatihan bagi karyawan untuk peningkatan kinerja pegawai, karena pelatihan adalah

fasilitas yang seharusnya harusnya di fasilitasi oleh perusahaan sehingga perusahaan mampu untuk sampai pada tujuan yang di inginkan,

Menurut (Muhammad & Eliana, 2022), pelatihan merupakan proses belajar mengajar yang menggunakan teknik dan metode tertentu. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja individu atau kelompok, khususnya bagi mereka yang sudah bekerja di suatu organisasi, dengan sasaran peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja secara terarah dan praktis. Menurut Dessler (2014:280), pelatihan adalah proses pengajaran keterampilan yang diperlukan oleh karyawan baru agar mereka dapat menjalankan pekerjaannya. Sementara itu, Rivai dan Sagala (2014:213-212) mendefinisikan pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang berfokus pada proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan, di luar sistem pendidikan formal, dalam waktu singkat, dengan penekanan pada praktik dibandingkan teori

Menurut Ahmad et al. (2014), Organisasi mencakup perasaan dedikasi terhadap tempat kerja, kesediaan untuk bekerja keras bagi pemberi kerja, dan niat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Ali et al. (2011) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang mendorong keterlibatan individu dalam organisasi tersebut. (Di & Yuswardi, 2020). Sebagai sekumpulan individu dengan tujuan bersama, organisasi perlu membangun kerjasama yang efektif agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik. Salah satu strategi

yang dapat dilakukan adalah melalui implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dengan penerapan MSDM yang tepat, integritas dan kinerja anggota organisasi dapat terus meningkat. Tujuan utama MSDM adalah mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja individu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. (Dewi et al., 2023)

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Rosmalinda dan Safrianto, A.S. (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah aspek sentral yang sangat penting bagi kehidupan organisasi, karena kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Menurut (Jeni, R.S. 2021), kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang diberikan kepada mereka dalam organisasi. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai kesediaan dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Pelatihan pada dasarnya memiliki tujuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang nantinya mampu dan cakap dalam melaksanakan tugasnya, karena kadang perusahaan mengadakan rekrutmen, dan yang menjadi permasalahan atau fenomena yang terjadi pada perusahaan pada saat melaksanakan rekrutmen adalah banyak

karyawan yang tidak mempunyai pada posisi yang perusahaan butuhkan oleh karena itu dengan adanya pelatihan mampu untuk memberikan pelajaran dan penamahan skill pada karyawan.

PT. Telkom Indonesia, atau Telekomunikasi Indonesia, adalah perusahaan milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi, dengan jaringan telekomunikasi terbesar dan terluas di Indonesia. Sebagai perusahaan yang memimpin bisnis di sektor T.I.M.E.S (Telecommunication, Information, Media, Edutainment, and Services), Telkom menawarkan layanan berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif, sekaligus menjadi model pengelolaan terbaik di Indonesia, sesuai dengan visi dan misinya. Salah satu produk unggulannya adalah IndiHome Fiber, yang merupakan layanan terbaru dari Telkom. IndiHome Fiber menawarkan layanan Triple Play yang meliputi: telepon rumah, internet berkecepatan tinggi menggunakan fiber optik, dan UseeTV Cable (TV interaktif)

Fenomena dalam penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun PT. Telkom Indonesia Regional V Makassar telah menerapkan berbagai program pelatihan dan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, masih terdapat karyawan yang kinerjanya tidak sesuai dengan SOP. Hal ini memunculkan pertanyaan mengenai seberapa efektif pelatihan dan lingkungan organisasi dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

PT Telkom Indonesia Regional V TKI Makassar, menjadikan pelatihan sebagai salah satu solusi yang mampu untuk mempengaruhi kinerja pada

karyawan, adapun pelatihan yang biasanya di adakan oleh pelatihan IT dan bagaimana mengoperasikan computer dan media-media pendukung .pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian, karena Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh (Bagagarsyah Wira Kusuma et al, 2023)

keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. hal yang harus menjadi perhatian bagi manajer sumber daya manusia ialah lingkungan kerja harus memenuhi fasilitas standarkarena ketika lingkugan organisasi yang tidak memenuhi standarakan berdampak pada kinerja karyawan. Seorang manajer harus memperhatikan kinerja kurang baik dan mampu memberikan arahan agar kinerja tidak mengalami stres dalam bekerja.Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan karyawan dalam melaksanakan

pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal. Penulis melihat terdapat beberapa hasil data lingkungan kerja serta stres kerja di dalam operasional perusahaan per tahunnya masih kurang bagus yang berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan uraian dari permasalahan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada (Bagagarsyah Wira Kusuma et al, 2023)

PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar meyakini bahwa lingkungan organisasi atau lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan fenomena yang sering terjadi adalah karyawan terkadang bekerja secara efektif dan maksimal ketika lingkungan kerjanya memadai baik itu teman kerja yang nyaman atasan yang mampu menghargai dan kondisi kantor yang nyaman. Permasalahan yang sering ditemui pada PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar banyak karyawan yang kadang berselisih antara karyawan kadang juga karyawan tertekan dengan atasan yang kurang baik dalam memberikan tugas. (Dewi et al., 2023)

Menurut A arif setiabudi (2019) dalam penelitiannya

menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan dengan besarnya kontribusi (R^2) = 0,482 atau 48,2%. Artinya kualitas hubungan kerja dapat diprediksikan bahwa untuk meningkatkan kualitas hubungan kerja perlu menggunakan kedua variabel bebas tersebut. Sedang adanya sisa hanya 51,8% menunjukkan bahwa masih perlu mencari variabel yang belum dapat teridentifikasi dalam penelitian ini, sehingga bagi para peneliti selanjutnya harus menelusuri lebih mendalam sehingga ditemukan variabel yang dapat memperbesar pengaruhnya

terhadap kualitas hubungan kerja pada PT Telkom Wilayah Balaikota Makassar. Dari hasil penelitian yang dilakukan itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan organisasi dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwasanya perlu untuk melakukan penelitian pada PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar dan untuk mengetahui seberapa besar pelatihan dan lingkungan organisasi memengaruhi kinerja karyawan. Kemudian penulis merangkum ke dalam sebuah judul penelitian yaitu **Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar.**

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar ?
2. Apakah lingkungan Organisasi berpengaruh terhadap kinerja “
aryawan pada PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Regional V KTI
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Regional V KTI

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini dapat memperkaya kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh pelatihan dan lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memperkuat atau memberikan sudut pandang baru terhadap teori-teori yang telah ada terkait pelatihan, lingkungan organisasi, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan dan memperbaiki lingkungan Organisasi, guna memaksimalkan kinerja karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, manajemen perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada karyawan mengenai pentingnya pelatihan dan lingkungan kerja yang kondusif dalam mendukung kinerja mereka.

Karyawan dapat lebih memahami peran pelatihan dan lingkungan kerja dalam pengembangan kemampuan serta pencapaian tujuan perusahaan

c. Bagi Praktisi HR dan Manajemen Perusahaan Lain

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi praktisi manajemen sumber daya manusia di perusahaan lain dalam merancang dan mengimplementasikan program pelatihan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara efektif



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), menurut (Sinambela, 2016) adalah upaya yang dilakukan secara tepat dan efektif dalam proses/rekrutmen, pengembangan, pemanfaatan, serta pemeliharaan personel suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) dapat dimanfaatkan secara optimal demi mencapai target organisasi. (Kasmir, 2019) mendefinisikan MSDM sebagai proses yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja, hingga pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan untuk mencapai target perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan.

Dessler, sebagaimana dikutip oleh (Kasmir, 2019), menjelaskan MSDM merupakan proses yang mencakup pelatihan, penilaian, pemberian kompensasi, serta menjaga hubungan kerja yang adil, termasuk aspek kesehatan dan keselamatan kerja.

Menurut (Edison, 2018), MSDM berfokus pada upaya untuk memaksimalkan kemampuan karyawan melalui langkah-langkah strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka. Proses ini mencakup motivasi dan pengelolaan SDM guna mendukung aktivitas organisasi secara efisien dan efektif, sesuai dengan tujuan strategis yang telah ditetapkan.

a. Berencanaan Dan Pengembangan

Menyusun kebutuhan serta mengembangkan kompetensi pegawai, sekaligus merancang rencana karir yang jelas dan sesuai dengan tujuan organisasi.

b. *Recruitment*

Melaksanakan proses rekrutmen berdasarkan standar yang baik dan terukur. Kinerja pegawai yang optimal sering kali bergantung pada sistem rekrutmen yang dilakukan dengan cermat dan dinilai oleh pihak yang kompeten.

c. Kompensasi dan Kesejahteraan

Penting untuk membangun sistem kompensasi yang adil dan seimbang. Manajemen harus secara teratur mengevaluasi kinerja karyawan agar bisa memberikan kompensasi yang layak berdasarkan kontribusi mereka, sambil memastikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh diperhatikan.

d. Kedisiplinan dan Aturan

Disiplin dan perilaku karyawan perlu diatur melalui budaya organisasi dan peraturan perusahaan yang sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

e. Penilaian dan Penghargaan

Penilaian rutin diperlukan untuk mengukur prestasi karyawan dan memberikan penghargaan yang layak. Proses ini juga memberikan kesempatan untuk memberikan umpan balik yang berguna bagi

karyawan.

f. Motivasi

Penting bagi pemimpin untuk memberikan motivasi dan semangat kerja kepada karyawan. Sayangnya, beberapa pemimpin cenderung menggunakan ancaman atau menunjukkan ketidaksukaan terhadap bawahan, yang justru menurunkan kinerja individu. Pendekatan semacam ini tidak lagi efektif.

g. Pemeliharaan Karyawan

Mempertahankan karyawan sangat penting, karena tingkat turnover yang tinggi menandakan adanya masalah dalam sistem pemeliharaan. Ini bisa berdampak negatif, terutama jika karyawan yang keluar adalah yang potensial, karena memerlukan pengganti, pelatihan, dan penyesuaian ulang. Namun, bisa menguntungkan jika yang meninggalkan perusahaan adalah karyawan dengan masalah perilaku atau kompetensi.

h. Pengintegrasian

Mengintegrasikan fungsi antarbagian dan membangun tim yang solid melalui harmonisasi sangat penting. Namun, dalam beberapa kasus, pemimpin justru mencari kelemahan bawahannya melalui pihak lain, yang menghasilkan informasi subjektif dan berisiko melemahkan kohesi tim.

i. Kesejahteraan Pekerja

Perhatian terhadap kesejahteraan karyawan merupakan keharusan dalam hubungan industrial. Setiap karyawan harus diikutsertakan

dalam program jaminan kesehatan yang diselenggarakan oleh BPJS sebagai bagian dari upaya memenuhi hak-hak kesejahteraan mereka. Menurut (Malayu, S.P. Hasibuan, 2014), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1) Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

2) Pengorganisasian

Mengatur seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian tugas, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam struktur organisasi.

3) Pengarahan

Mengarahkan semua karyawan untuk bekerja sama dengan efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Mengawasi agar semua karyawan mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif karyawan pada organisasi atau perusahaan secara strategis, etis, dan bertanggung jawab secara sosial. Para manajer serta departemen sumber daya manusia mencapai tujuan

ini dengan memenuhi target yang telah ditetapkan. Selain mencerminkan aspirasi manajemen puncak, tujuan MSDM juga harus menyeimbangkan kepentingan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan pihak-pihak yang terpengaruh. Kegagalan dalam mencapai keseimbangan ini dapat merugikan produktivitas, keuntungan, dan bahkan keberlangsungan organisasi atau perusahaan (Huzain Hasryani, 2021).

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu langkah yang diambil oleh organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan kerja (Samosir et al., 2024). Pelatihan merupakan proses Pendidikan jangka pendek dimana pegawai mendapat tambahan kemampuan dan keterampilan kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan Perusahaan (Siallagan, 2020). Dengan diadkannya pelatihan maka Perusahaan dapat Meningkatkan kemahiran dan penguasaan dalam melaksanakan tugas-tugas kerja tertentu dengan teliti dan detail (Adiguna et al., 2024).

Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Handoko dalam (Malvin, 2016), terdapat tiga tujuan utama dari pelatihan karyawan, yaitu:

Beberapa tujuan pelatihan menurut (Dessler, 2024) adalah:

- 1) Meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Memperluas pengetahuan agar penyelesaian tugas dapat didasarkan pada pertimbangan yang rasional.
- 3) Membentuk sikap yang mendorong kerjasama dengan rekan kerja dan manajemen.

b. Indikator Pelatihan

Menurut (Mangkunegara, 2011), terdapat beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan, yaitu:

1) Instruktur

- a) **Pendidikan**, Pendidikan berfokus pada peningkatan kemampuan melalui jalur formal yang berjangka panjang, dengan tujuan memaksimalkan pemahaman materi bagi peserta pelatihan.
- b) **Penguasaan Materi**, Penguasaan materi sangat penting bagi instruktur untuk menyampaikan pelatihan dengan efektif, sehingga peserta dapat memahami informasi yang diberikan.

2) Peserta

- a) **Semangat Mengikuti Pelatihan**, Semangat instruktur dalam menyampaikan materi berpengaruh pada antusiasme peserta; jika instruktur bersemangat, peserta cenderung lebih antusias dalam mengikuti pelatihan.
- b) **Seleksi**, Sebelum pelatihan dimulai, perusahaan melakukan proses seleksi untuk memilih individu yang paling memenuhi kriteria bagi posisi yang ada.

3) Materi

- a) **Sesuai dengan Tujuan**, Materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan pengembangan sumber daya manusia yang ingin dicapai perusahaan.
- b) **Sesuai dengan Karakteristik Peserta**, Efektivitas materi akan meningkat jika disesuaikan dengan karakteristik peserta, sehingga dapat meningkatkan kemampuan mereka.
- 4) **Penetapan Sasaran**, Materi harus tepat sasaran agar mendorong peserta untuk mengaplikasikan pelajaran dalam pekerjaannya.
- 5) **Tujuan, Meningkatkan Keterampilan**, Pelatihan diharapkan mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku peserta atau calon karyawan baru.

3. Lingkungan Organisasi

a. Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi adalah salah satu faktor yang berinteraksi dengan dan memengaruhi organisasi, serta dapat dipengaruhi oleh perilaku internal dalam organisasi itu sendiri, yang berdampak langsung pada operasional perusahaan atau organisasi (H et al., 2019). Menurut Prasetyono, Ramdayana, & Estiningsih (dalam Farabi, 2020), lingkungan organisasi mencakup kondisi atau faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kemampuan organisasi dalam mengenali kekuatan, kelemahan, peluang, atau ancaman yang relevan

untuk pengembangan organisasi. Hal ini berdampak signifikan pada proses dan strategi pengambilan keputusan.

Hick dan Gullet (2013) menjelaskan bahwa lingkungan organisasi memiliki peran penting dalam proses distribusi, penerimaan, dan keberlanjutan organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2019), lingkungan organisasi terdiri dari berbagai kekuatan eksternal yang dapat memengaruhi kinerja organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam pandangan Scott yang dikutip Rahayu (2013), lingkungan organisasi mencakup elemen-elemen di sekitar organisasi yang dapat saling memengaruhi. Scott mengidentifikasi empat tingkatan lingkungan organisasi:

- 1) Organizational sets mencakup area operasional organisasi, produk atau layanan yang ditawarkan, pelanggan yang dilayani, dan pemasok bahan. Konsumen, pemasok, dan pesaing termasuk dalam kategori ini.
- 2) Organizational population merujuk pada pengembangan organisasi serupa dalam bidang tertentu, seperti pendidikan, yang mencakup pendidikan dasar, menengah, dan tinggi.
- 3) Areal organizational fields berkaitan dengan hubungan dan interaksi antara anggota organisasi atau karyawan, serta lokasi geografis di mana organisasi beroperasi dan memiliki jaringan.
- 4) Fungsional organizational fields, melihat lingkungan organisasi dalam kaitannya dengan fungsi organisasi, bukan

sekadar dari perspektif geografis.(Rahma Wudda et al., 2024).

Organisasi perlu menerapkan pengendalian yang efektif untuk mengelola risiko baru yang muncul seiring dengan integrasi teknologi informasi dalam sistem pengendalian internal. Pengendalian ini meliputi langkah-langkah untuk mengenali, mengevaluasi, dan mengurangi risiko terkait keamanan data, keandalan sistem, dan privasi informasi. Dengan penerapan pengendalian yang tepat, organisasi dapat memastikan keamanan data, menghadapi ancaman keamanan yang semakin kompleks, dan memenuhi standar kepatuhan yang berlaku. Oleh karena itu, kesadaran akan risiko serta penerapan pengendalian yang tepat dalam lingkungan teknologi informasi sangat penting untuk menjaga integritas dan keamanan sistem informasi organisasi (Lubis Muhammad Fadhil, 2024) .

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan organisasi adalah keberlanjutan organisasi yang ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam merespons pengaruh lingkungan. Lingkungan organisasi dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan eksternal dan lingkungan internal.

1. Faktor Eksternal

Lingkungan eksternal adalah kekuatan atau budaya luar yang mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut Sopiah (2008), faktor lingkungan eksternal sangat berpengaruh terhadap

keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya. Lingkungan eksternal terbagi menjadi lingkungan mikro dan makro. Lingkungan mikro berpengaruh langsung terhadap aktivitas manajemen, seperti penyedia, pesaing, pelanggan, serta lembaga keuangan. Sementara itu, lingkungan makro memberikan pengaruh tidak langsung, seperti kondisi ekonomi, perubahan teknologi, serta faktor politik dan sosial

2. Faktor Internal

Lingkungan internal adalah lingkungan tempat para manajer bekerja yang mencakup kebiasaan perusahaan, teknologi produksi, struktur organisasi, dan fasilitas fisik. Faktor internal bersifat lebih terkontrol oleh manajemen dan mencakup elemen-elemen seperti karyawan, dewan komisaris, dan pemegang saham (Ganis Aliefiani Mulya Putri¹, 2022).

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja secara umum terbagi menjadi dua jenis:

- a) Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan ini mencakup kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b) Lingkungan Kerja Psikis atau Non-Fisik, Lingkungan ini berkaitan dengan aspek-aspek pekerjaan yang melibatkan hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Lingkungan kerja memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Menurut (Revida, 2020), lingkungan kerja

memainkan peran penting dalam pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya memberikan kontribusi positif bagi perusahaan

b. Tujuan Lingkungan Organisasi

Organisasi adalah proses menyelaraskan pekerjaan yang harus dilakukan oleh individu atau kelompok dengan wewenang yang diperlukan untuk pelaksanaannya. Tugas yang dilaksanakan ini memberikan jalur terbaik bagi penyelenggaraan usaha yang efisien, tertata, positif, dan terkoordinasi (Ganis Aliefiani Mulya Putr, 2022). Setiap organisasi harus memiliki tujuan yang ingin dicapai, yang dapat dievaluasi melalui beberapa aspek seperti metode, paradigma, dan program hingga hasil akhir pekerjaan anggota organisasi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, tujuan berarti arah atau haluan yang ingin dicapai. Pengertian ini menunjukkan bahwa tujuan tidak berdiri sendiri, tetapi merupakan kondisi yang lebih baik yang diinginkan di masa depan. Untuk mencapai tujuan yang lebih baik tersebut, diperlukan kinerja yang lebih optimal. Kinerja menjadi panduan bagi pencapaian tujuan yang dijalankan oleh organisasi, kelompok, atau individu

c. Indikator Lingkungan Organisasi

Menurut Fachrezi & Khair (2020), indikator-indikator lingkungan kerja meliputi:

- 1) Fasilitas, Fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara fasilitas yang tidak mencukupi dapat menjadi hambatan bagi kinerja mereka.
- 2) Kebisingan, Kebisingan adalah polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi, serta menghambat komunikasi.
- 3) Sirkulasi udara, Sirkulasi udara yang buruk dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kualitas kerja, terutama saat karyawan menghadapi beban kerja fisik yang tinggi.
- 4) Hubungan kerja, Interaksi antara individu di tempat kerja juga mempengaruhi kenyamanan kerja, yang pada gilirannya menciptakan rasa tenang dalam bekerja.

4. Kinerja Karyawan

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada partisipasi karyawan. Kenyamanan karyawan saat bekerja menjadi hal yang krusial, mengingat bahwa kinerja mereka berpengaruh besar terhadap kesuksesan organisasi (Suryani et al., 2021). Menurut Nugroho et al. (2020), dari segi etimologi, istilah kinerja dapat disamakan dengan kata performance. Secara umum, kinerja atau performance didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Istilah performance atau kinerja menggambarkan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Yandi & Trimerani, 2023).

Kinerja umumnya dipahami sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan mencerminkan upayanya dalam menjalankan tugas untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika karyawan dengan motivasi kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula (Mangkunegara, 2013).

Menurut (Umar Husein, 2014) , kinerja merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang diharapkan dari individu, yang mencakup tindakan, pencapaian, dan demonstrasi keterampilan secara umum. Hasibuan (2013:231) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Suwanto (2014:32) menjelaskan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan perilaku atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan serta hasil yang dihasilkan dari pekerjaan mereka, yang dapat ditingkatkan melalui proses yang berkelanjutan untuk membantu organisasi dan tim mencapai tujuan bersama. Sementara itu, Wirawan (2012:5) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dihasilkan dari fungsi-fungsi atau indikator-indikator pekerjaan dalam periode tertentu. Hamali (2016:212) menekankan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi terhadap perekonomian.

a. Indikator Kinerja Karyawan

(Juliani et al., 2023). Kinerja pegawai dapat dievaluasi secara objektif dan akurat melalui standar pengukuran tingkat kinerja. Pengukuran ini memberikan kesempatan kepada para pegawai

untuk memahami sejauh mana kinerja mereka. Untuk mempermudah penilaian kinerja, Sedarmayanti (2014:51) menyebutkan beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (Quality of Work)
2. Ketepatan Waktu (Promptness)
3. Inisiatif (Initiative)
4. Kemampuan (Capability)
5. Komunikasi (Communication)

B. Penelitian Terdahulu

Kajian Empiris merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan tabel yang berisikan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	sisca elizabeth irawan (2024)	pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di pt. pal indonesia	pelatihan (X1) dan pengembangan karier (X2) kinerja karyawan (y)	Analisis data yang digunakan adalah analisis berganda	dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1.pelatihan sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

					<p>kinerja karyawan di pt.berlian kharisma pasifik</p> <p>2. pelatihan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di pt. berlian kharisma pasifik manado. pelatihan sumber daya manusia merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.</p> <p>3. pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di pt. berlian kharisma pasifik manado. pengembangan sumber daya manusia merupakan variabel yang terendah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.</p>
--	--	--	--	--	--

2.	fadhil muhamm ad lubis (2024)	analisis strategi keamanan cyber dalam lingkungan organisasi modern menggunakan analisis swot	strategi keamanan cyber (x) lingkungan organisasi (y)	Analisis data yang digunakan dalam analisis sederhana	hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat yang sangat penting: 1.membantu organisasi modern dalam memahami ancaman dan risiko keamanan cyber yang dihadapi. 2. memberikan panduan praktis dalam mengidentifikasi dan mengimplementasik an strategi keamanan cyber yang sesuai. 3. meningkatkan kesadaran tentang pentingnya keamanan cyber dalam lingkungan organisasi modern. 4. mengurangi kerugian finansial dan reputasi yang disebabkan oleh serangan cyber.
----	--	--	---	---	--

3.	albertus yandi, ismiasih, resma trimerni (2023)	indikator fasilitas kerja dan kinerja karyawan di pt. karya makmur langgeng kalimanta barat	fasilitas kerja (x) kinerja karyawan (y)	Analisis data yang digunakan adalah analisis sederhana	<p>1. indikator fasilitas kerja di pt. karya makmur langgeng kalimantan barat diantaranya adalah sesuai dengan kebutuhan, mampu mengoptimalkan hasil kerja, mudah dalam penggunaan, mempercepat proses kerja dan penempatan ditata dengan benar yakni sebagian besar responden menjawab setuju terhadap indikator fasilitas kerja di pt. karya makmur langgeng.</p> <p>2. indikator kinerja divisi 1 dan divisi 2 di pt. karya makmur langgeng kalimantan barat diantaranya adalah masukan (input), keluaran (output), hasil (outcome), manfaat (benefits) dan dampak (impacts).</p>
----	---	---	--	--	--

4	sofia lorent hutabarat, zeinyta azra haroen dan, rini, wijayaningsi, 2023	pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pt telkom akses cabang pasar rebo jakarta timur	pelatihan (x1), pengembangan karir (x2) dan kinerja pegawai (y)	Analisis data yang digunakan adalah analisis berganda	berdasarkan hasil penelitian dalam uji parsial (t) variabel pelatihan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t -hitung 3.406 > 1,66071 (t tabel) dengan sig 0,001 < 0.05. variabel pengembangan karir (x2) diperoleh t hitung sebesar 3.542 > 1,66071 (t tabel) dengan nilai sig 0,001 < 0.05. selanjutnya dalam uji simultan (f) variabel pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai (f-hitung) sebesar 71.489 > 2.70 (f tabel).
---	---	---	---	---	---

5	riki setiawan dan , irwansyah, 2024	pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt. prestasi jakarta hebat depok	pelatihan (x1) pengembangan karir (x2) kinerja pegawai (y)	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah linear berganda	<p>pengujian hipotesis secara parsial variabel pelatihan (x1) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,451 > 1,675$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. artinya pelatihan (x1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (y).</p> <p>uji hipotesis secara parsial variabel pengembangan karir (x2) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,378 > 1,675$). artinya pengembangan karir (x2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (y).</p> <p>pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($58,666 > 3,179$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan (x1), dan pengembangan karir (x2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (y) kinerja karyawan. sedangkan sisanya sebesar 30,3% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.</p>
---	-------------------------------------	---	--	--	--

6	susi hendriani dan dedy novrizal, 2024	pengaruh pelatihan terhadap motivasi karyawan telkom witel ridar	pelatihan (X) motivasi (y)	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data sederhana	terdapat hubungan positif antara pelatihan (x) dan motivasi (y). artinya, semakin tinggi tingkat pelatihan yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi juga tingkat motivasi mereka.2.nilai signifikansi (p-value) dari koefisien regresi b lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan 0.05, maka disimpulkan bahwa hubungan tersebut signifikan.3.keakuratan model regresi sederhana dapat diukur dengan menggunakan koefisien determinasi (r-squared). nilai r-squared berkisar antara 0 dan 1, di mana semakin mendekati 1, semakin baik modelnya dalam menjelaskan variabilitas data. jika nilai r-squared cukup tinggi, maka .4.perusahaan dapat meningkatkan program pelatihan yang ada.
---	--	--	----------------------------	--	--

7	fitria zalfa fadilah, 2023	pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi pada pegawai bappeda litbang kabupaten ponorogo	kompenetsni (x1) lingkfugan kerja (x2) pelatihan (x3) kinerja dimensiiasi (y)	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis berganda	hasil penelitian : 1. adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada pegawai bappeda litbang kabupaten ponorogo, 2. adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai bappeda litbang kabupaten ponorogo, 3. tidak adanya pengaruh secara langsung pelatihan terhadap kinerja pada pegawai bappeda litbang kabupaten ponorogo, 4. adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja dengan melalui motivasi pada pegawai bappeda litbang kabupaten ponorogo, 5. adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan melalui motivasi pada pegawai bappeda litbang kabupaten ponorogo, 6. adanya pengaruh pelatigan terhadap kinerja dengan melalui motivasi pada pegawai litbang kabupaten ponorogo
---	-------------------------------------	---	---	--	---

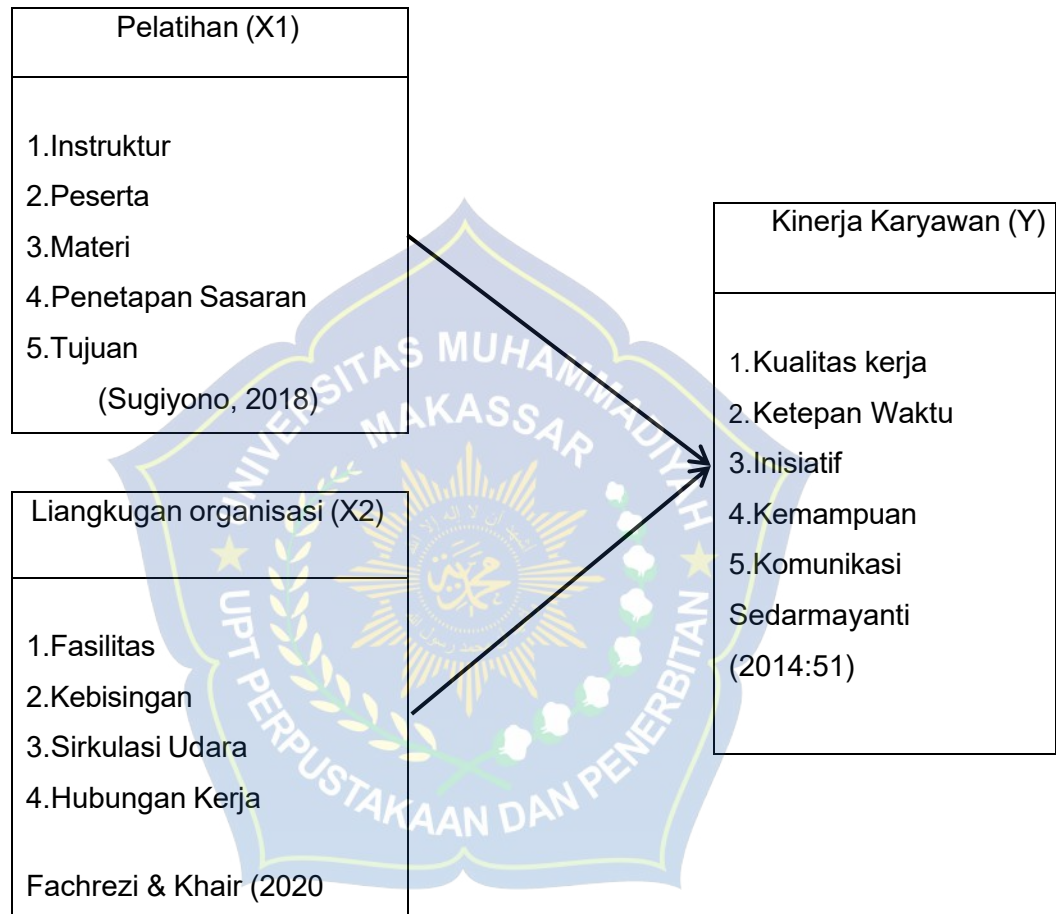
8	nurjannah, mustakin muhlab dan asri, 2023	pengaruh pelatihan, kompetensi terhadap kinerja badan kepegawaian daerah pemerintah provinsi sulawesi selatan melalui kepemimpinan sebagai variabel intervening	pelatihan (x1) kompetensi (x2) kinerja (y)	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis berganda	hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (2) kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (3) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (4) pelatihan berpengaruh terhadap kepemimpinan (5) kompetensi berpengaruh terhadap kepemimpinan (6) pelatihan melalui kepemimpinan sebagai variabel intervening tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (7) kompetensi melalui kepemimpinan sebagai variabel intervening tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah provinsi sulawesi selatan
---	---	---	--	--	---

9	muhammad noval hermawan dan puji isyanto (2023)	pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan di cv. sentosa	pelatihan (x1) stress kerja (x2) produktifitas (y)	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif	Hasil observasi yang dilakukan secara bersama-sama untuk semua variabel yang diamati menggambarkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan di cv. sentosa
10	bunga nsi allagani (2020)	pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di hotel depari medan	pelatihan (x1) lingkungan kerja (x2) kinerja karyawan (y)	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis berganda	1. berdasarkan hasil uji sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (x1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (y). dengan demikian faktor pelatihan memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

Kerangka konseptual merupakan hasil pemikiran kritis yang mengantisipasi kemungkinan hasil dari suatu penelitian (Siallagan, 2020). Kerangka konseptual ini mencakup variabel yang diteliti beserta indikatornya. Dengan memiliki kerangka konseptual yang kokoh, penelitian

tentang suatu fenomena sosial dapat disajikan dengan jelas dan memungkinkan untuk diuji secara metodologis(Sugiyono, 2018). Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Diduga bahwa pelatihan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Regional V KTI

Makassar.

H2 : Diduga bahwa lingkungan organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu polulasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun desain dari metode survei ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif dengan format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitain itu berdasarkan apa yang terjadi (Bungin, 2011).

Penelitian ini termasuk desain penelitian deskriptif kuantitatif karena merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji pengaruh penempatan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penulisan ini, penulis melakukan penelitian pada karyawan di PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar di Jl. A.P. Petarani No. 2, Gn Sari, Kec Rappocini, Kota Makassar Sulawesi selatan , 90223.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan, dimulai bulan Februari – Maret 2025

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a) Data Kuantitatif

Data yang diukur dengan menggunakan skala Likert pada kuesioner. Misalnya, skor penilaian terhadap efektivitas pelatihan yang diterima oleh karyawan, seberapa relevan materi pelatihan terhadap pekerjaan mereka, atau seberapa sering pelatihan dilakukan.

b) Data Kualitatif

Data yang menggambarkan pengalaman atau persepsi karyawan terhadap program pelatihan, termasuk kendala yang dihadapi atau manfaat yang dirasakan. Ini bisa diperoleh melalui wawancara atau observasi

2. Sumber Data

a). Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar yang memerlukan pengelolaan lebih lanjut.

b). Data sekunder, yaitu data bersumber PT. Telkom Indonesia Regional KTI Makassar ataupun dari instansi/jawatan yang terkait untuk melengkapi data/informasi.

D. Populasi Dan Sampel

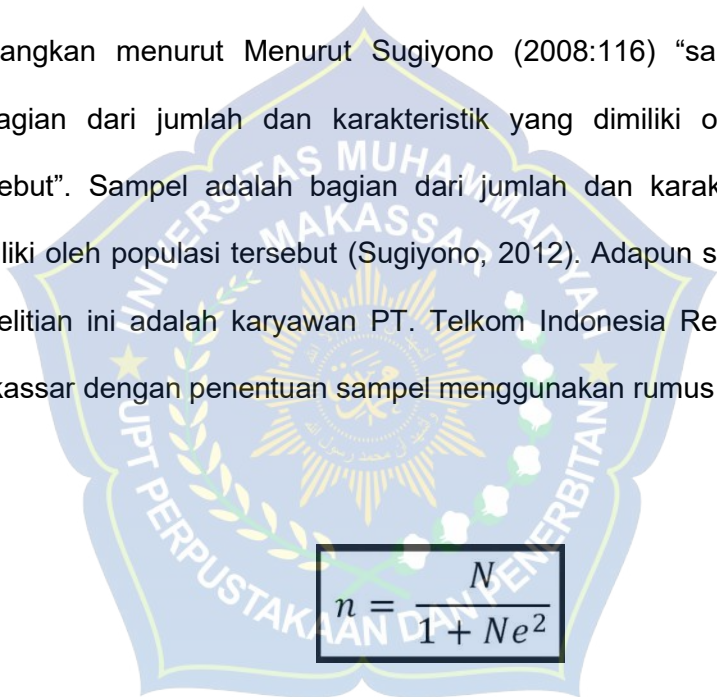
1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya (Sugiyono, 2012) Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pada karyawan PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar 204 karyawan.

2. Sampel

Menurut Malhotra (2007) sampel merupakan sebuah subgroup dari elemen populasi terpilih untuk berpartisipasi dalam sebuah studi. Sedangkan menurut Sugiyono (2008:116) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar dengan penentuan sampel menggunakan rumus slovin.



$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel minimal

N = Jumlah Populasi

e = error margin (batasan toleransi kesalahan)

Diketahui : $N = 204$ orang : $e = 10\%$

Maka $n = 204 / (1 + (204 \times (0,01)^2))$

$204 / (1 + 2,04)$

$204 / 3,04 = 67,10$ atau 67 Responden

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dari populasi 204 orang dengan tarif kesalahan 10% maka sampel yang digunakan untuk penelitian ini sebanyak 67,10 atau dibulatkan menjadi 67 Responden.

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survei dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden sifatnya tertutup dan terbuka dengan jawaban yang telah disediakan, dan diharapkan di isi oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia pengukuran skala dalam metode kuesioner ini menggunakan taraf skala likert sebagai berikut :

1. 5 = Sangat Setuju (SS)
2. 4 = Setuju (S)
3. 3 = Kurang Setuju (KS)
4. 2 = Tidak Setuju (TS)
5. 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Tabel 3.1 Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

F. Definisi Oprasional Dan pengukuran Variabel

Berikut adalah definisi operasional dan pengukuran variabel yang terkait dengan penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan:

Berikut adalah definisi operasional dan pengukuran variabel yang terkait dengan penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan:

1. Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah upaya sistematis yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan dalam pekerjaan. Variabel ini diukur melalui indikator seperti frekuensi pelatihan, relevansi materi pelatihan, efektivitas pelatihan, dan tingkat pencapaian keterampilan baru.

2. Lingkungan Organisasi (X2)

Lingkungan organisasi mencakup kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Variabel ini diukur melalui indikator seperti kenyamanan fisik, dukungan rekan kerja dan atasan, budaya organisasi, dan kebijakan perusahaan yang mendukung.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka sesuai standar perusahaan. Variabel ini diukur melalui indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, dan kepuasan kerja karyawan

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variable	Devenisis operasional	Indicator variable	Skala Ukur
2	Pelatihan (X_1)	<p>Pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan padapraktek dari pada teori.</p> <p>Veithzal Rivai (2011:211)</p>	<p>1. Instruktur</p> <p>a. Pendidikan</p> <p>b. Penguasaan materi</p> <p>2. Peserta</p> <p>a. Semangat mengikuti Pelatihan</p> <p>b. Seleksi</p> <p>3. Materi</p> <p>a. Sesuai Tujuan</p> <p>b. Sesuai komponen peserta</p> <p>c. Penetapan Sasaran</p> <p>4. Tujuan</p> <p>a. meningkatkan keterampilan</p> <p>Mangkunegara (2011:57)</p>	Likert

2	Lingkungan Organisasi (X_2)	Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah dalam bekerja.	1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Penggunaan Warna 5. Suasana 6. Tersedianya Fasilitas Untuk Karyawan 7. Keamanan Kerja 8. Hubungan Dengan Rekan Kerja 9. Hubungan Antara Bawahan Dengan Pemimpin Sedarmayanti dalam Resti A. Dwifina (2012)	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Supriyono (2010 : 281)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Robbins (2016:260)	Likert

G. Metode Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan:

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, kesimpulannya item koesioner tersebut valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, kesimpulannya item koesioner tersebut tidak valid.

b. Uji Realibilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Realibilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3. Analisis regresi linear Berganda adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan linear namun dalam penelitian ini hanya digunakan saat variabel dependen sehingga disebut regresi linear sederhana.

Adapun persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan

Y = kinerja

a = konstanta yaitu nilai Y jika X=0

b₁, b₂ = koefisien regresi yaitu nil

X₁ = Pelatihan

X₂ = lingkungan organisasi

e = error

4. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (X₁ dan X₂) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- **H₀:** Variabel X₁ atau X₂ tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
- **H₁:** Variabel X₁ atau X₂ berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil singkat PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar

PT. Telkom Indonesia, Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. PT. Telkom juga menyediakan beragam layanan komunikasi lainnya termasuk layanan interkoneksi jaringan telepon, multimedia, data dan layanan terkait komunikasi internet, sewa transponder satelit, sirkit langganan, televisi berbayar dan layanan VoIP.

PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) didirikan pada tanggal 6 Juli 1965 dengan nama Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel), yang kemudian dipisahkan menjadi dua entitas: PN Telekomunikasi dan PN Pos. PN Telekomunikasi bertanggung jawab atas penyediaan layanan telekomunikasi di seluruh Indonesia. Seiring perkembangan, perusahaan ini berubah menjadi Perumtel (Perusahaan Umum Telekomunikasi) pada tahun 1974.

Pada tahun 1991, Perumtel berubah status menjadi PT Telekomunikasi Indonesia (Persero). Langkah ini menandai awal dari komersialisasi layanan telekomunikasi di Indonesia dan terbukanya peluang bagi perusahaan untuk bertransformasi menjadi entitas yang lebih modern.

Sebagai perusahaan yang melayani seluruh Indonesia, Telkom mulai membagi operasionalnya berdasarkan wilayah geografis untuk

memudahkan manajemen dan pengembangan infrastruktur. Salah satu wilayah penting adalah Regional V Kawasan Timur Indonesia (KTI) yang meliputi provinsi Sulawesi, Maluku, hingga Papua.

Regional V KTI dibentuk sebagai bagian dari restrukturisasi Telkom untuk fokus pada pengembangan infrastruktur telekomunikasi di wilayah timur Indonesia. Kawasan Timur Indonesia merupakan wilayah yang memiliki tantangan geografis, seperti keterpencilan, topografi sulit, dan minimnya infrastruktur yang memadai pada masa itu. Oleh karena itu, pembentukan Regional V KTI sangat penting untuk mengakselerasi pembangunan dan pemerataan telekomunikasi di wilayah tersebut.

2. Visi dan Misi

Seiring dengan perkembangan teknologi digital dan informasi perusahaan, Telkom Indonesia memiliki visi dan misi baru yaitu :

Visi

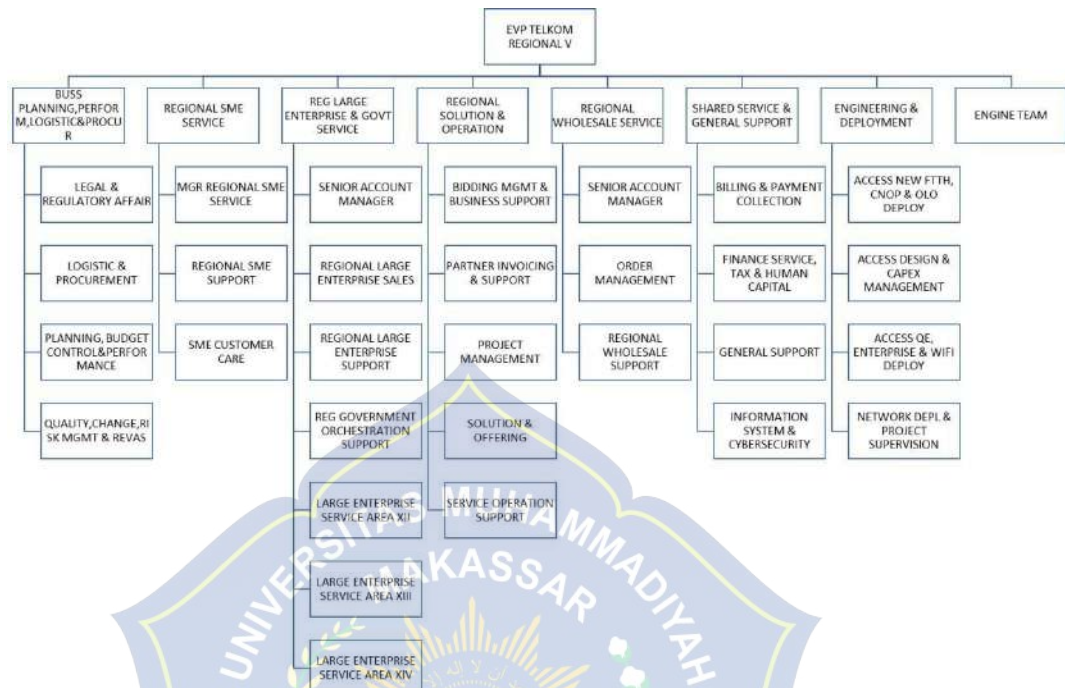
Menjadi digital telco pilihan utama untuk memajukan masyarakat

Misi

- a. Mempercepat pembangunan infrastruktur dan platform digital cerdas yang berkelanjutan, ekonomis, dan dapat diakses seluruh masyarakat
- b. Mengembangkan talenta digital unggulan yang membantu mendorong kemampuan digital dan tingkat adopsi digital bangsa
- c. Mengorkestrasi ekosistem digital untuk memberikan pengalaman digital pelanggan terbaik.

3. Struktur Organisasi PT Telkom Indonesia Regional V KTI

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makasar



4. Job Description

a. Shared Service & General Support (Kepala Unit)

- 1) Mengelola operasional unit SSGS secara keseluruhan, memastikan semua fungsi pendukung perusahaan berjalan dengan efisien dan sesuai standar yang ditetapkan.
- 2) Koordinasi dengan departemen lain untuk menyediakan layanan pendukung, termasuk keuangan, SDM, administrasi, sistem informasi, dan layanan lainnya.
- 3) Memastikan kualitas layanan internal untuk mendukung efektivitas operasional di seluruh organisasi Telkom.

- 4) Pengambilan keputusan strategis terkait manajemen aset, sumber daya manusia, dan infrastruktur pendukung lainnya.

b. Billing & Payment Collection

- 1) Mengelola proses penagihan dan pembayaran dari pelanggan untuk layanan yang diberikan oleh Telkom.
- 2) Mengawasi proses pencatatan dan verifikasi transaksi keuangan terkait penagihan dan pembayaran untuk menjaga akurasi dan efisiensi sistem
- 3) Memonitor piutang pelanggan dan melakukan follow-up pada pembayaran yang tertunda atau bermasalah.
- 4) Bekerja sama dengan tim keuangan dan customer service untuk memastikan kelancaran proses pembayaran dan menyelesaikan masalah yang mungkin timbul.

c. Finance Service, Tax & Human Capital

- 1) Mengelola operasional keuangan termasuk pelaporan keuangan, perencanaan anggaran, dan pengelolaan kas perusahaan.
- 2) Mengawasi kepatuhan perpajakan dan memastikan bahwa perusahaan mengikuti aturan perpajakan yang berlaku serta melaporkan pajak dengan tepat waktu.
- 3) Mengelola sumber daya manusia (SDM), mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, hingga manajemen kinerja.
- 4) Menjalankan fungsi administrasi kompensasi dan benefit untuk memastikan kesejahteraan karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

d. General Support

- 1) Mengelola layanan pendukung operasional sehari-hari, termasuk pengelolaan fasilitas dan pemeliharaan kantor, kendaraan operasional, dan kebutuhan logistik lainnya.
- 2) Bertanggung jawab atas manajemen aset, seperti peralatan dan properti, untuk memastikan penggunaan yang optimal dan pemeliharaan yang tepat.
- 3) Mendukung fungsi administratif perusahaan, termasuk manajemen dokumen, distribusi surat-menyurat, dan layanan teknis internal.
- 4) Mengatur pengadaan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh perusahaan serta memastikan keberlanjutan pasokan untuk operasional perusahaan.

e. Information System & Cybersecurity

- 1) Mengelola sistem informasi perusahaan untuk memastikan ketersediaan, keandalan, dan keamanan infrastruktur IT yang mendukung operasional Telkom.
- 2) Merancang dan mengimplementasikan kebijakan keamanan siber untuk melindungi data perusahaan dan pelanggan dari ancaman keamanan.
- 3) Menangani pemeliharaan sistem IT serta troubleshooting untuk memastikan bahwa sistem informasi tetap berfungsi dengan baik dan efisien.
- 4) Melakukan audit keamanan IT secara berkala serta memantau jaringan untuk mengidentifikasi dan mengatasi ancaman atau

gangguan siber.

- f. EVP (Executive Vice President) Telkom Regional V adalah pemimpin tertinggi di tingkat regional yang bertanggung jawab atas pengelolaan operasional, perencanaan strategi bisnis, pengawasan operasional, pengembangan bisnis, serta memastikan pencapaian target perusahaan dalam memberikan layanan telekomunikasi yang berkualitas dan berdaya saing di wilayah PT. Telkom Indonesia Regional V Kawasan Timur Indonesia (KTI).
- g. Business Planning, Performance, Logistics & Procurement adalah divisi yang bertanggung jawab untuk merencanakan strategi bisnis, memantau kinerja perusahaan, mengelola logistik, dan melakukan pengadaan barang serta jasa. Adapun unit kerja dalam divisi ini yaitu:
 - a. Legal & Regulatory Affair: Bertanggung jawab terhadap kepatuhan hukum dan regulasi, serta menangani aspek hukum dalam bisnis perusahaan
 - b. Logistic & Procurement: Mengelola pengadaan barang dan jasa, serta distribusi logistik untuk mendukung operasional perusahaan.
 - c. Planing, Budget Control & Performance: Menyusun perencanaan anggaran dan mengawasi kinerja keuangan serta efektivitas penggunaan anggaran.
 - d. Quality, Change, Risk Management & Revas: Menangani manajemen risiko, perubahan, dan peningkatan kualitas dalam operasional perusahaan.
- h. Regional SME Service adalah divisi yang bertanggung jawab pada pelayanan untuk segmen Small and Medium Enterprises (SME). Bagian ini mendukung usaha kecil dan menengah melalui solusi teknologi

informasi dan komunikasi (ICT). Adapun unit kerja dalam divisi ini yaitu:

- a. Mgr Regional SME Service: Mengelola layanan untuk pelanggan Small and Medium Enterprises (SME) / UKM di tingkat regional
 - b. Regional SME Support: Memberikan dukungan teknis dan operasional kepada pelanggan Small and Medium Enterprises (SME) / UKM.
 - c. SME Customer Care: Menyediakan layanan pelanggan bagi segmen SME, menangani keluhan, dan memberikan solusi terbaik.
- i. Regional Large Enterprise & Government Service adalah divisi yang bertanggung jawab menangani kebutuhan ICT untuk perusahaan besar dan instansi pemerintah. Adapun unit kerja dalam divisi ini yaitu:
- a. Senior Account Manager: Bertanggung jawab atas hubungan kerja dengan klien korporasi besar dan pemerintahan untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan.
 - b. Regional Large Enterprise Sales: Mengembangkan strategi penjualan untuk pelanggan korporasi besar.
 - c. Regional Large Enterprise Support: Memberikan dukungan teknis dan operasional bagi pelanggan korporasi besar.
 - d. Reg Government Orchestration Support: Mengelola koordinasi layanan bagi instansi pemerintah.
 - e. Large Enterprise Service Area XII, XIII, XIV: Bertanggung jawab atas pelayanan dan pengelolaan pelanggan korporasi besar di berbagai wilayah regional.
- j. Regional Solution & Operation (RSO) adalah divisi ini berperan dalam memastikan kelancaran operasi dan penyediaan solusi teknologi di tingkat regional. Adapun unit kerja dalam divisi ini yaitu:
- a. Bidding Management & Business Support: Mengelola proses tender dan

dukungan bisnis untuk proyek-proyek perusahaan. b. Partner Invoicing & Support: Mengelola tagihan dan pembayaran kepada mitra bisnis. c. Project Management: Mengawasi dan mengelola berbagai proyek di perusahaan. d. Solution & Offering: Menyusun dan menawarkan solusi layanan bagi pelanggan. e. Service Operation Support: Memberikan dukungan operasional bagi layanan yang ditawarkan perusahaan.

- k. RWS (Regional Wholesale Service) adalah divisi ini berfokus pada layanan wholesale untuk mitra bisnis seperti operator telekomunikasi lain atau penyedia layanan internet (ISP). Adapun unit kerja dalam divisi ini yaitu: a. Senior Account Manager: Bertanggung jawab atas hubungan dengan pelanggan wholesale atau mitra bisnis besar. b. Order Management: Mengelola pemesanan layanan wholesale dan memastikan pemenuhan layanan sesuai dengan permintaan pelanggan. c. Regional Wholesale Support: Memberikan dukungan operasional bagi layanan wholesale di tingkat regional.
- l. SSGS (Shared Service and General Support) adalah divisi ini bertindak sebagai pusat layanan bersama yang memberikan dukungan administratif dan operasional kepada seluruh departemen dalam perusahaan. Adapun unit kerja dalam divisi ini yaitu: a. Billing & Payment Collection: Mengelola proses penagihan dan pembayaran pelanggan. b. Finance Service, Tax & Human Capital: Mengelola keuangan perusahaan, kepatuhan pajak, serta pengembangan sumber daya manusia. c. General Support: Memberikan dukungan administratif dan operasional umum. d. Information System & Cybersecurity: Mengelola

sistem informasi serta memastikan keamanan siber perusahaan

- m. Engineering & Deployment adalah divisi yang berfokus pada pembangunan dan pengembangan infrastruktur telekomunikasi di wilayah Regional V. Adapun unit kerja dalam divisi ini yaitu:
- a. Access New FTTH, CNOP & OLO Deploy: Mengembangkan dan menerapkan jaringan Fiber to the Home (FTTH) untuk meningkatkan layanan internet berbasis fiber optik ke pelanggan, mengelola proyek Core Network Optimization Program (CNOP) yang berfokus pada peningkatan kualitas jaringan inti perusahaan, serta melakukan Operational Lease Operator (OLO) Deployment, yaitu kerja sama dengan penyedia layanan lain dalam penggunaan jaringan telekomunikasi
 - b. Access Design & Capex Management: Merancang desain infrastruktur jaringan yang efisien dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta pelanggan, serta mengelola Capital Expenditure (Capex) atau belanja modal untuk investasi di bidang infrastruktur jaringan.
 - c. Access QE, Enterprise & WiFi Deploy: Mengawasi pengujian kualitas jaringan serta implementasi layanan WiFi dan enterprise.
 - d. Network Deployment & Project Supervision: Mengelola dan mengawasi pembangunan infrastruktur jaringan baru dan melakukan pengawasan terhadap proyek jaringan untuk memastikan kesesuaian dengan standar teknis dan jadwal yang telah ditetapkan.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data dan Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan kuesioner yang telah disebarluaskan melalui media sosial WhatsApp kepada pegawai PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar. Distribusi dan pengambilan data menggunakan rumus slovin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut.

Tabel. 4.1 Distribusi Pengambilan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang didistribusikan	204	100%
Kuesioner yang tidak kembali	137	67,16 %
Total kuesioner yang dapat diolah	67	32,84 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Penyebaran kuesioner yang didistribusikan mulai bulan Februari sampai Maret 2025, sehingga diperoleh sebanyak 67 pegawai yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. Secara keseluruhan, kuesioner yang didistribusikan sebanyak 204 atau 100% tetapi sebanyak 137 pegawai atau 67,16 % kuesioner yang tidak kembali sehingga total kuesioner yang dapat diolah dalam penelitian ini sebesar 67 pegawai atau 32,84%. Dengan tingkat pengembalian sebesar 32,84 %, ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang ditargetkan telah berpartisipasi dalam penelitian dengan menggunakan rumus slovin memberikan representasi yang lebih valid dari populasi yang diinginkan. Sedangkan kuesioner yang tidak diisi responden disebabkan karena adanya kesibukan yang padat sehingga

tidak dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesiner.

Tabel 4.2 Karastersitik Responden Berdasrkan jenis kelamin

jenis kelamin	Frekuensi	presentase
laki-laki	37	55,22
perempuan	30	44,78
jumlah	67	100

Sumber : data primer diolah,2025

Jenis kelamin responden digunakan untuk mengetahui keterlibatan gender dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah 67 karyawan yang terdiri dari karyawan laki-laki sebanyak 37 atau 55,22%, sedangkan perempuan sebanyak 30 karyawan atau 44,78 %. Data ini menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner didominasi oleh jenis kelamin Laki-laki.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasrkan Jenjang

Pendidikan

Jejang pendidikan	frekuensi	presentase
SMA	20	29,86
Sarjana (S1)	36	53,71
Megister (S2)	5	7,47
Diploma	6	8,96
jumlah	67	100

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden dengan tingkat pendidikan sekolah menengah atas (SMA) sebanyak 20 orang atau 29,86 %, untuk (S1) sebanyak 36 responden atau 43,71 %, sedangkan Megister (S2) sebanyak 5 responden atau 7,47 % kemudian untuk Diploma

sebanyak 6 responden atau 8,96 %. Hal ini memperlihatkan bahwa responden yang terpilih dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang bervariasi dan cukup tinggi, sehingga memahami isi dan kuesioner yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner adalah golongan Sarjana (S1).

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	frekuensi	presentase
<20 tahun	12	17,91
21-30 tahun	22	32,83
31-40 tahun	25	37,31
>41 tahun	8	11,95
jumlah	67	100

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan usia, responden dengan usia < 20 tahun sebanyak 12 responden atau 17,91 %, kemudian 21-30 tahun sebanyak 22 responden atau 32,83 %, kemudian umur 31-40 tahun sebanyak 25 responden atau 37,31 %, kemudian untuk usia > 41 tahun sebanyak 8 responden atau 11,95 %. Data ini menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner didominasi oleh usia 31-40 tahun.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Untuk memberikan gambaran tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Penempatan kerja, Rotasi kerja dan Lingkungan kerja dan Kinerja pegawai, maka digunakan statistic deskriptif yang menunjukkan angka mean, deviasi standar, maksimum dan minimum.

a. Pelatihan

Variabel pelatihan terdiri dari 10 item pernyataan, adapun hasil dari

setiap pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Pelatihan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	67	1	5	3,88	1,162
X1.2	67	1	5	3,94	1,057
X1.3	67	1	5	3,87	1,100
X1.4	67	2	5	3,87	0,968
X1.5	67	1	5	3,93	1,005
X1.6	67	1	5	3,88	1,066
X1.7	67	1	5	3,90	1,046
X1.8	67	1	5	3,84	0,979
X1.9	67	2	5	3,96	0,944
X1.10	67	2	5	3,96	0,960
TOTAL X1	67	15	50	39,00	8,939
Valid N (listwise)	67				

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 yang menunjukkan bahwa dari 67 responden yang diteliti, pada pernyataan pertama kisaran empiris antara nilai 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,88 dan standar deviasi sebesar 1,162. Indikator ini memiliki rata-rata nilai 3,88 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap aspek ini. Dengan standar deviasi 1,162 terhadap variasi yang cukup besar dalam penilaian responden.

Pernyataan kedua, kisaran empiris antara nilai 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,94 dan standar deviasi sebesar 1,057. Rata-rata nilai indikator sebesar 3,94 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu

baik. Standar deviasi sebesar 1,057 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan ketiga, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,87 dan standar deviasi sebesar 1,100. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,87 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,100 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan keempat, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,87 dan standar deviasi sebesar 0,968. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,87 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,968 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kelima, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,93 dan standar deviasi sebesar 1,005. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,93 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,005 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan keenam, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,88 dan standar deviasi sebesar 1,066. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,88 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,066 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan ketujuh, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,90 dan standar deviasi sebesar 1,046. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,90 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,046 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kedelapan, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,84 dan standar deviasi sebesar 0,979. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,84 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,979 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kesembilan, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,96 dan standar deviasi sebesar 0,944. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,96 yang menunjukkan bahwa

persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,944 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kesepuluh, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,96 dan standar deviasi sebesar 0,960. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,96 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,960 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

b. Lingkungan Organisasi

Variabel lingkungan organisasi terdiri dari 8 item pernyataan, adapun hasil dari setiap pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Lingkungan Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	67	1	5	3,78	1,012
X2.2	67	1	5	4,01	1,052
X2.3	67	2	5	3,91	1,011
X2.4	67	2	5	4,01	0,945
X2.5	67	1	5	3,84	1,039
X2.6	67	1	5	3,67	1,133
X2.7	67	1	5	3,81	0,957
X2.8	67	2	5	3,82	0,851
TOTAL X2	67	12	39	30,85	6,650
Valid N (listwise)	67				

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 yang menunjukkan bahwa dari 67 responden yang diteliti, pada pernyataan pertama kisaran empiris antara nilai 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,78 dan standar deviasi sebesar 1,012. Indikator ini memiliki rata-rata nilai 3,78 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap aspek ini. Dengan standar deviasi 1,012 terhadap variasi yang cukup besar dalam penilaian responden.

Pernyataan kedua, kisaran empiris antara nilai 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,01 dan standar deviasi sebesar 1,052. Rata-rata nilai indikator sebesar 4,01 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,052 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan ketiga, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,91 dan standar deviasi sebesar 1,011. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,91 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,011 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan keempat, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,07 dan standar deviasi sebesar 0,945. Rata-

rata penilaian pada indikator ini adalah 4,07 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,945 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kelima, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,84 dan standar deviasi sebesar 1,039. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,84 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,039 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan keenam, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,67 dan standar deviasi sebesar 1,133. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,67 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,133 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan ketujuh, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,81 dan standar deviasi sebesar 0,957. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,81 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,957 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit

variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kedelapan, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,82 dan standar deviasi sebesar 0,851. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,82 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,851 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

c. Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai terdiri dari 10 item pernyataan, adapun hasil dari setiap pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	67	2	5	3,90	0,890
Y2	67	1	5	3,96	1,147
Y3	67	1	5	3,99	0,992
Y4	67	1	5	3,81	1,118
Y5	67	2	5	3,99	0,945
Y6	67	2	5	3,88	0,993
Y7	67	1	5	3,87	1,100
Y8	67	2	5	3,90	0,923
Y9	67	1	5	3,82	1,014
Y10	67	1	5	3,81	1,062
TOTAL Y	67	14	50	38,90	8,730
Valid N (listwise)	67				

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 yang menunjukkan bahwa dari 67 responden yang diteliti, pada pernyataan pertama kisaran empiris antara nilai 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,90 dan standar deviasi sebesar 0,890. Indikator ini memiliki rata-rata nilai 3,90 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap aspek ini. Dengan standar deviasi 0,890 terhadap variasi yang cukup besar dalam penilaian responden.

Pernyataan kedua, kisaran empiris antara nilai 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,96 dan standar deviasi sebesar 1,147. Rata-rata nilai indikator sebesar 3,96 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,147 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan ketiga, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,99 dan standar deviasi sebesar 0,992. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,99 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,992 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan keempat, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,81 dan standar deviasi sebesar 1,118. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,81 yang menunjukkan

bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,118 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kelima, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,99 dan standar deviasi sebesar 0,945. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,99 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,945 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan keenam, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,88 dan standar deviasi sebesar 0,993. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,88 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,993 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan ketujuh, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,87 dan standar deviasi sebesar 1,100. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,87 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,100 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden

memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kedelapan, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,90 dan standar deviasi sebesar 0,923. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,90 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,923 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kesembilan, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,82 dan standar deviasi sebesar 1,014. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,82 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,014 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kesepuluh, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,81 dan standar deviasi sebesar 1,062. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,81 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,062 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

5. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Kuesioner penelitian dikatakan valid jika nilai signifikansi < 0.05 . Kriteria pengujian apabila nilai pearson correlation $< r$ tabel maka item pernyataan dikatakan tidak valid, sedangkan apabila nilai pearson correlation $> r$ tabel maka item pernyataan dikatakan valid.

Hasil r hitung dari 10 pernyataan (X1), 8 pernyataan (X2) dan 10 pertanyaan (Y) sehingga dalam kuesioner penelitian pada variable independen pelatihan (X1), lingkungan organisasi (X2) dan Kinerja pegawai (Y). Variable tersebut dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung $> r$ table dengan nilai r table adalah 0.2404. Hal tersebut dapat dilihat pada penyajian validitas setiap variabel sebagai berikut

Tabel 4.8 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1. 1	0,913	Valid
	X1. 2	0,882	Valid
	X1. 3	0,886	Valid
	X1. 4	0,871	Valid
	X1. 5	0,869	Valid
	X1. 6	0,871	Valid
	X1. 7	0,871	Valid
	X1. 8	0,833	Valid
	X1. 9	0,831	Valid
	X1.10	0,849	Valid
Lingkungan Organisasi (X2)	X2.1	0,888	Valid
	X2.2	0,815	Valid
	X2.3	0,816	Valid
	X2.4	0,820	Valid
	X2.5	0,872	Valid
	X2.6	0,860	Valid
	X2.7	0,819	Valid
	X2.8	0,739	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,820	Valid
	Y2	0,883	Valid
	Y3	0,855	Valid
	Y4	0,889	Valid
	Y5	0,835	Valid
	Y6	0,824	Valid
	Y7	0,911	Valid
	Y8	0,876	Valid
	Y9	0,809	Valid
	Y10	0,854	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan tentang pelatihan (X1), lingkungan organisasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) dapat dinyatakan valid karena $r \text{ hitung} > r \text{ table}$.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk diinginkan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam menguji reliabilitas data pada penelitian akan menggunakan formula *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,788	Reliabel
Lingkungan Organisasi (X2)	0,793	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,787	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil Cronbach's Alpha dari semua variable > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dari kuesioner penelitian dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam menjelaskan variabel pelatihan (X1), lingkungan organisasi (X2) dan kinerja pegawai (Y).

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam model regresi berganda, yaitu model yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen. Pada analisis regresi berganda variabel tergantung (terikat) dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas sehingga hubungan fungsional antara variabel terikat.

Tabel 4.10 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,653	1,437		0,455	0,651
	Pelatihan (X1)	0,544	0,093	0,557	5,856	0,000
	Lingkungan Organisasi (X2)	0,552	0,125	0,421	4,423	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025

Dari tabel diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,653 dan nilai koefisien untuk variabel pelatihan adalah 0,544 dan lingkungan organisasi sebesar 0,672 maka persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

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

$$Y = 0,653 + 0,544 X_1 + 0,552 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, mempunyai arti sebagai berikut:

- Nilai konstan sebesar 0,653 bernilai positif yang artinya pelatihan dan lingkungan organisasi bernilai 0 maka variabel kinerja pegawai sebesar 0,653.
- Koefisien regresi variabel pelatihan (X1) mengalami kenaikan sebesar 0,544 yang artinya jika variabel mengalami kenaikan 1%, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan 0,544 dengan asumsi bahwa lingkungan organisasi (X2) bernilai konstan.

- c. Koefisien regresi variabel lingkungan organisasi (X2) mengalami kenaikan sebesar 0,552 yang artinya jika variabel mengalami kenaikan 1%, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan 0,552 dengan asumsi bahwa pelatihan (X1) bernilai konstan.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikasi Variabel (Uji Statistik t)

Uji t merupakan pengujian bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen signifikan terhadap variabel dependen yang dipormulasikan dalam model. Hasil uji statistik dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.11 Uji Statistik t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,653	1,437		0,455	0,651
	Pelatihan (X1)	0,544	0,093	0,557	5,856	0,000
	Lingkungan Organisasi (X2)	0,552	0,125	0,421	4,423	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025

- a. Hipotesis pertama (H1) diketahui untuk pelatihan (X1) $t_{hitung} = 5,856 > t_{tabel} = 0,2404$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Hipotesis kedua (H2) untuk variabel lingkungan organisasi (X2) $t_{hitung} = 4,423 > t_{tabel} = 0,1996$ dan signifikan $0,001 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Koefisien determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan proporsi variasi variabel independen yang mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	0,923	0,921	2,460
a. Predictors: (Constant), Pelatiha, Lingkungan Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,923 artinya bahwa pelatihan dan lingkungan organisasi memiliki pengaruh sebesar 92,3% terhadap kinerja pegawai sedangkan 7,7% dipengaruhi oleh variable lain.

c. Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai signifikan 0,05

Tabel 4.13 Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4643,071	2	2321,536	383,727	.000 ^b
	Residual	387,198	64	6,050		
	Total	5030,269	66			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan Organisasi						

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $383,727 > F$ tabel 3,14. Dengan demikian bahwa semua variable independent (pelatihan dan lingkungan organisasi) dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap variable dependen (kinerja pegawai).

C. PEMBAHASAN

1. Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama (H1) diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar. Berdasarkan hasil regresi linear berganda menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dalam kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama diterima. Pelatihan merupakan salah satu instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Pelatihan yang dirancang secara sistematis dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan akan memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja individu. Melalui pelatihan, pegawai memperoleh pemahaman yang lebih baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya, mampu menguasai teknologi dan metode kerja terbaru, serta meningkatkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Secara teoritis, hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui beberapa teori dalam manajemen sumber daya manusia. Pertama, teori Human Capital oleh Becker (1964) menyatakan bahwa pelatihan merupakan bentuk investasi terhadap kualitas pegawai yang akan memberikan nilai tambah bagi organisasi melalui peningkatan produktivitas kerja. Kedua, teori sistem SDM dari Delery dan Doty (1996) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan bagian dari sistem praktik strategis yang saling mendukung dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi. Ketiga, teori pembelajaran sosial dari Bandura (1977) menegaskan bahwa proses pelatihan memungkinkan individu belajar melalui observasi, pengalaman langsung, dan interaksi sosial, yang kemudian membentuk pola kerja yang lebih efektif dan efisien. Ketiga teori ini menegaskan bahwa pelatihan yang terstruktur dan terarah dapat menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kualitas individu dan produktivitas kerja. Ketika pegawai dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan, mereka akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan efektif, bekerja secara kolaboratif, dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berdampak pada peningkatan kapasitas individu, tetapi juga terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiawan &

Irwansyah (2024) yang mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Lingkungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua (H2) diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar. Berdasarkan hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan dalam kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua diterima. Lingkungan organisasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi atau perusahaan. Lingkungan yang kondusif baik dari sisi fisik seperti kenyamanan ruang kerja, ventilasi, pencahayaan, maupun dari sisi non-fisik seperti budaya kerja, hubungan antarpegawai, dan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan semangat, motivasi, serta efektivitas kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung sering kali menimbulkan stres, konflik, dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan suasana kerja yang sehat dan positif agar pegawai dapat bekerja secara optimal dan berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam teori manajemen sumber daya manusia, keterkaitan antara lingkungan organisasi dan kinerja pegawai memiliki kaitan yang sangat erat dimana ketika lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja termasuk dalam kategori hygiene factors, yaitu faktor yang tidak secara langsung memotivasi pegawai untuk berprestasi lebih

tinggi, tetapi jika diabaikan, dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berujung pada penurunan kinerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan harmonis akan menciptakan suasana psikologis yang stabil bagi pegawai, sehingga mereka lebih fokus dan produktif dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, upaya menciptakan lingkungan organisasi yang positif merupakan bagian dari strategi SDM dalam mendorong kinerja pegawai secara tidak langsung namun berkelanjutan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan organisasi yang mendukung akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong kinerja pegawai ke arah yang lebih baik. Sebaliknya, lingkungan yang kurang kondusif dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas, menurunkan semangat kerja, dan berdampak pada pencapaian hasil kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fadilah (2023) yang mengemukakan bahwa lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan organisasi terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar. Hal ini menunjukan bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan baik dari aspek instruktur, materi, hingga tujuan pelatihan—berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka.
2. Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar. Hal ini menunjukan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja seperti kenyamanan fisik, sirkulasi udara, fasilitas pendukung, serta hubungan antarpegawai berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan produktivitas.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak terkait.

1. PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar disarankan untuk terus

mengevaluasi dan meningkatkan kualitas program pelatihan pada PT Telkom terutama pada karyawan baru sehingga dalam menajalan kinerja karyawan mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga menunjang peningkatan kinerja karyawan.

2. PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar disarkan memperbaiki dan memperharui lagi lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun psikologis, guna menunjang peningkatan kinerja karyawan secara optimal.
3. Penelitian berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adiguna, I. M. A., Handoko, Y., & Maskan, M. (2024). Analisa Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali. *Krisna: Kumpulan Riset Akuntansi*, 15(2), 299–308. <https://doi.org/10.22225/Kr.15.2.2024.299-308>
- D.'Darmadi. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. . *Equator Journal Of Management And Entrepreneurship*, 10(02).
- Dessler, G. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th Ed.). Salemba Empat. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi3025-1192(2024),2 (8): 690-696
- Dewi, M. S., Hutasuht, J., Lubis, T., Harahap, N., Id, N. A., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan Ptp Nusantara Ii Tanjung Morawa. In *Manajemen : Jurnal Ekonomi Usi* (Vol. 5, Issue 2).
- Di, D. I., & Yuswardi, B. (2020). *Journal Of Global Business And Management Review*. <https://doi.org/10.37253/Jgbmr>
- Edison. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi)*. Alfabeta.
- Ganis Aliefiani Mulya Putri¹, S. P. M. , G. N. (2022). Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *Book*, 3(3).
- H, ., Krisnandi, S, ., Efendi, & E., S. (2019). *Pengantar Manajemen*. Lpu-Unas.
- Huzain Hasryani. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*.
- Jeni, R. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*.
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. H. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari Oleh*.
- Lubis Muhammad Fadhil. (2024). *Analisis Dan Strategi Keamanan Cyber Dalam Lingkungan Organisasi Modern Menggunakan Analisis Swot*.
- Malvin. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Khar

Pasifik Manad

<https://ejournal.unsurat.ac.id/index.php/emba/articel/view/123456>).

- Mangkunegara, A. , P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* [Skripsi]. Rosdakarya.
- Muhammad, & Eliana. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stkip Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(1), 59–66. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i1.665>
- P.S.'Malayu Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* [Skripsi].
- Rahma Wudda, A., Ardana, A., Pasaribu, R., Mayori Hasibuan, K., & Khaira, I. (2024). *Perilaku Kelompok Dan Dinamika Senioritas: Strategi Membangun Lingkungan Organisasi Bebas Kekerasan*. <https://doi.org/10.30651/jms.v9i4.24214>
- Revida, E. , B. A. R. , L. D. , P. S. , A. M. H. , S. M. , . . . & P. M. J. (2020). (2020). *Technopreneurship: Strategi Dan Inovasi*. *Jurnal*.
- Samosir, B. L., Tanjung, B. N., & Khair, H. (2024). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen. *Jurnal Ilmiah Magistermanajemen*, 7(1).
- Siallagan, B. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan*. Universitas Medan Area.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Suryani & R. Damayanti, Eds.). Pt Bumi Aksara.
- Umar Husein. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit.
- Yandi, A., & Trimerani, R. (2023). *Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat Working Facilities And Employee Performance Indicators At Pt. Works Of Prosperous Langgeng West Kalimantan*.

LAMPIRAN 1.

Kuesioner Penelitian

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel	Indicator	Banyak Item	No Item
Pelatihan (X1)	Instruktur	2	1-2
	Peserta	2	3-4
	Materi	2	5-6
	Penetapan Sasaran	2	7-8
	Tujuan	2	9-10
Lingkungan Organisasi (X2)	Fasilitas	2	11-12
	Kebisigan	2	13-14
	Sirkulasi Udara	2	15-16
	Hubungan Kerja	2	17-18
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja	2	19-20
	Ketetapan Waktu	2	21-22
	Inisiatif	2	23-24
	Kemampuan	2	25-26
	Komunikasi	2	27-28

Assalamualaikum Wr. Wb.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data penelitian tentang: "Pengaruh pelatihan dan lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia regional V KTI Makassar "

Untuk menyelesaikan penelitian ini , maka diharapkan kiranya karyawan sebagai responden dan informan yang merupakan karyawan pada PT Telkom Regional V KTI Makassar agar berkenan dapat memberikan jawaban yang objektif terhadap semua pernyataan yang ada dalam kuesioner.

Jawaban-jawaban responden adalah informasi yang sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini, dan kami sebagai peneliti akan menjamin kerahasiaannya. Atas keikhlasan dan kesediaan mahasiswa diucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Makassar, 25 November

2024

Peneliti

Abrar Sukirman

KUESIONER

A. Identitas Responden

Nama :
Jenis kelamin :
Umur :
Pendidikan terakhir :
Jabatan :

B. Petunjuk pengisian

1. Pilihlah jawaban yang Ibu/Bapak anggap paling sesuai dengan pendapat anda.
2. Pada jawaban yang sudah tersedia, berilah tanda (✓) untuk salah satu jawaban yang anda pilih.
3. Bila anda keliru dalam memberi tanda centang (✓), coretlah tanda centang tersebut, kemudian berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang sebenarnya Anda pilih.
4. Tidak ada jawaban anda yang salah sepanjang hal tersebut benar-benar sesuai dengan keadaan diri dan perasaan anda. Berilah tanda (✓) pada skala pengukuran yang tersedia.

Kalsifikasi	Keterangan	Angka
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang setuju	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

No	Pernyataan	Jawaban responden				
		SS	S	KS	TS	STS
Pelatihan (X1)						
Instruktur						
1	Pelatih atau instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah					
2	Pelatih selalu melaksanakan evaluasi setelah kegiatan pelatihan selesai					
Peserta						
3	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan					
4	Saya menguasai berbagai materi dengan jelas dan mudah					
Materi						
5	Saya memiliki kesempatan untuk memilih materi pada kegiatan pelatihan sesuai kebutuhan dan tupoksi saya					
6	Materi yang di ajarkan mudah di pahami dan sesuai kebutuhan					
Penetapan sasaran						
7	Sasaran dari pelatihan adalah semua karyawan yang belum pernah mengikuti pelatihan sebelumnya					
8	Pelatihan ini di tujukan bagi karyawan yang baru masuk					
Tujuan						
9	Bapak/ ibu mengikuti pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam bekerja					
10	Bapak/ ibu mengikuti pelatihan untuk dapat mengembangkan skil dan karir					
	Lingkungan organisasi (X2)					
Fasilitas						
11	Fasilitas yang diberikan lengkap					
12	Ketika ada fasilitas yang rusak akan di perbaiki segera					
Kebisingan						
13	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja karena jauh dari kebisingan					
14	Tempat kerja saya jauh dari					

	kebisingan					
Sirkulasi udara						
15	Sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah memadai					
16	Penerangan / cahaya di tempat kerja sudah memadai					
Hubungan kerja						
17	Saya berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan					
18	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain					
Kinerja karyawan (Y)						
Kualitas kerja						
19	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan					
20	Memaksimalkan kemampuan dalam bekerja					
Ketepatan waktu						
21	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tetapkan					
22	Saya mengerjakan pekerjaan yang di berikan selalu lebih awal					
Insiatif						
23	Berinisiatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
24	Memiliki keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan					
Kemampuan						
25	Saya selalu teliti dan cermat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh kantor					
26	Saya mampu melakukan pekerjaan saya dan juga dapat menyelesaikan pekerjaan dan selalu merapikan pekerjaan saya					
Komonikasi						
27	Saya mengakui perbutan salah apabila melakukan kesalahan dalam proses produksi					
28	Adanya saling koordinasi dan Kerjasama dengan atasan dan karyawan					

Lampiran 2

Tabulas

No	J,K	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL Y
1	L	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	39	4	5	3	5	4	3	4	5	33	3	5	3	4	4	5	3	4	3	4	38
2	L	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45	5	3	5	4	4	4	5	3	33	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	44
3	P	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	38	5	5	4	5	5	5	4	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	L	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45	5	5	4	5	4	4	4	5	36	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	46
5	P	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	46	4	5	4	5	5	4	5	4	36	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
6	L	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4	37	3	5	4	3	3	3	4	4	29	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	36
7	L	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34	4	4	3	4	3	3	3	4	28	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35
8	P	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37	3	4	3	3	4	4	3	4	28	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37
9	P	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37	3	4	4	5	3	4	4	3	30	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	35
10	P	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44
11	P	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	45	4	5	4	4	4	4	4	5	34	4	4	3	4	5	3	3	5	5	4	40
12	L	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46	4	4	5	5	5	3	4	4	34	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
13	L	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48	5	4	5	4	5	5	5	5	38	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	46
14	P	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	36	4	5	3	4	4	3	4	4	31	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	35
15	L	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	39	3	4	4	5	4	3	4	3	30	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	39
16	L	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	36	3	4	5	4	3	3	4	5	31	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
17	P	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	39	3	4	4	4	3	3	4	4	29	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	37
18	L	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38	3	5	4	4	4	3	3	4	30	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	35
19	L	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	15	2	1	2	2	2	1	2	2	14	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	17
20	P	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	16	1	2	2	2	1	1	1	2	12	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	14
21	P	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	37	4	4	3	4	3	3	4	3	28	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	37
22	L	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	38	4	5	3	5	4	3	4	3	31	5	3	5	3	4	4	3	4	3	4	38
23	L	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	35	4	3	4	4	4	3	4	4	30	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
24	P	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	36	3	4	4	4	3	3	3	4	28	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	34
25	P	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33	3	3	4	4	4	3	3	3	27	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	34
26	P	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	35	3	4	4	3	3	3	4	4	28	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	34
27	L	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	34	4	3	4	3	4	3	4	4	29	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	35
28	L	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	32	3	3	3	4	4	5	5	5	32	4	3	5	3	4	3	3	4	3	3	35
29	L	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	35	4	5	3	4	4	3	4	3	30	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	41
30	L	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48	5	5	4	5	4	4	4	4	35	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45
31	P	5	4	3	3	5	4	4	4	5	4	41	5	4	4	4	4	5	5	5	36	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	42
32	L	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46	4	4	5	4	5	5	4	4	35	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
33	P	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47	5	4	5	4	5	5	5	4	37	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	45
34	L	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	46	4	4	5	5	5	4	4	4	35	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	42
35	L	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45	4	5	5	5	5	4	4	4	36	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46

36	P	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47	4	4	4	5	4	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	4	3	5	47	
37	P	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44	5	5	4	4	5	5	4	5	38	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	44
38	P	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
39	L	4	4	4	4	4	4	5	4	4		41	4	5	5	4	4	3	3	3	31	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
40	P	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	44	5	5	5	3	5	4	3	3	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
41	L	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4	4	4	5	5	5	4	5	36	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
42	P	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	27	2	2	2	3	2	3	2	3	19	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	26
43	L	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	27	3	3	2	2	2	2	3	3	20	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28
44	L	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	24	2	2	3	3	3	2	3	3	21	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	24
45	P	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	23	2	2	2	2	2	3	3	3	19	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	23
46	L	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	23	2	3	2	3	3	2	2	3	20	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	26
47	L	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	27	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
48	L	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45	4	4	5	4	4	5	4	3	33	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	45
49	P	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	41	4	4	3	3	3	5	5	3	30	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	39
50	P	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	4	5	5	4	4	37	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
51	L	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45	5	4	5	5	5	3	5	4	36	3	3	4	4	5	4	5	4	3	5	40
52	P	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	15	2	1	2	2	2	1	2	2	14	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	17
53	L	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	16	1	2	2	2	1	1	1	2	12	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	14
54	L	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	43	4	4	3	4	5	5	3	4	32	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	42
55	P	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46	4	4	5	5	5	4	4	4	35	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
56	L	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44	5	5	4	4	4	5	5	5	37	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
57	L	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	47	5	5	4	5	4	4	4	4	35	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
58	P	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	4	4	3	3	3	4	4	4	29	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	41
59	P	4	3	5	4	4	5	5	5	3	4	42	5	5	5	5	5	5	5	3	38	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
60	L	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47	4	5	4	5	4	5	4	5	36	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
61	L	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	43	4	5	5	5	4	4	3	4	34	4	3	5	5	4	3	5	4	4	4	41
62	P	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42	4	5	5	5	4	5	5	4	37	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
63	L	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47	4	3	5	5	5	4	4	3	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	P	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44	5	5	5	4	5	4	5	4	37	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5	42
65	L	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	3	4	5	4	32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
66	P	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47	4	5	5	5	3	4	4	4	34	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	46
67	L	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49

Lampiran 3 Hasil Uji Deskriptif Pelatihan (X1)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	67	1	5	3,88	1,162
X1.2	67	1	5	3,94	1,057
X1.3	67	1	5	3,87	1,100
X1.4	67	2	5	3,87	0,968
X1.5	67	1	5	3,93	1,005
X1.6	67	1	5	3,88	1,066
X1.7	67	1	5	3,90	1,046
X1.8	67	1	5	3,84	0,979
X1.9	67	2	5	3,96	0,944
X1.10	67	2	5	3,96	0,960
TOTAL X1	67	15	50	39,00	8,939
Valid N (listwise)	67				

Lingkungan Organisasi (X2)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	67	1	5	3,78	1,012
X2.2	67	1	5	4,01	1,052
X2.3	67	2	5	3,91	1,011
X2.4	67	2	5	4,01	0,945
X2.5	67	1	5	3,84	1,039
X2.6	67	1	5	3,67	1,133
X2.7	67	1	5	3,81	0,957
X2.8	67	2	5	3,82	0,851
TOTAL X2	67	12	39	30,85	6,650
Valid N (listwise)	67				

Kinerja Pegawai (Y)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	67	2	5	3,90	0,890

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.6	Pearson Correlation	.771**	.719**	.761**	.792**	.741**	1	.722**	.634**	.672**	.735**	.871**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.7	Pearson Correlation	.787**	.748**	.751**	.674**	.670**	.722**	1	.782**	.762**	.659**	.871**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.8	Pearson Correlation	.729**	.664**	.711**	.696**	.727**	.634**	.782**	1	.648**	.653**	.833**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.9	Pearson Correlation	.782**	.741**	.622**	.640**	.683**	.672**	.762**	.648**	1	.683**	.831**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.10	Pearson Correlation	.729**	.714**	.769**	.711**	.735**	.735**	.659**	.653**	.683**	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL X1	Pearson Correlation	.913**	.882**	.886**	.871**	.869**	.871**	.871**	.833**	.831**	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lingkungan Organisasi (X2)

[illegible]

X2.2	Pearson Correlation	.715*	1	.600*	.686*	.627*	.614*	.560*	.595*	.815**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.3	Pearson Correlation	.691*	.600*	1	.667*	.751*	.622*	.608*	.456*	.816**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.4	Pearson Correlation	.637*	.686*	.667*	1	.712*	.599*	.606*	.549*	.820**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.5	Pearson Correlation	.786*	.627*	.751*	.712*	1	.713*	.623*	.549*	.872**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.6	Pearson Correlation	.740*	.614*	.622*	.599*	.713*	1	.722*	.660*	.860**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.7	Pearson Correlation	.736*	.560*	.608*	.606*	.623*	.722*	1	.589*	.819**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.8	Pearson Correlation	.568*	.595*	.456*	.549*	.549*	.660*	.589*	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL X2	Pearson Correlation	.888*	.815*	.816*	.820*	.872*	.860*	.819*	.739*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

[illegible]

Y9	Pearson Correlation	.634**	.657**	.630**	.691**	.629**	.550**	.753**	.740**	1	.642**	.809**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y10	Pearson Correlation	.651**	.726**	.730**	.708**	.646**	.710**	.743**	.736**	.642**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL Y	Pearson Correlation	.820**	.883**	.855**	.889**	.835**	.824**	.911**	.876**	.809**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Realibilitas Pelatihan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,788	11

Lingkungan Organisasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,793	9

Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,787	11

Lampiran 4 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,653	1,437		0,455	0,651
	TOTAL X1	0,544	0,093	0,557	5,856	0,000
	TOTAL X2	0,552	0,125	0,421	4,423	0,000

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Lampiran 4 Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,653	1,437		0,455	0,651
	TOTAL X1	0,544	0,093	0,557	5,856	0,000
	TOTAL X2	0,552	0,125	0,421	4,423	0,000

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.961 ^a	0,923	0,921	2,460	0,923	383,727	2	64	0,000

a. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
..1	Regression	4643,071	2	2321,536	383,727	.000 ^b

Residual	387,198	64	6,050		
Total	5030,269	66			
a. Dependent Variable: TOTAL Y					
b. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1					

Lampiran 5 Dokumentasi penelitian Penyerahan surat izin meneliti



Ppengisian kuesioner oleh karyawan



pengisian kuesioner oleh karyawan



Pengisian kuesioner oleh karyawan



Pengisian kuesioner oleh karyawan





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougainville No 5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : 2777/S.01/PTSP/2025
Lampiran : -
Perihal : Izin penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Telkom Indonesia
Regional V KTI Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 6030/05/C.4-VIII/II/1446/2025 tanggal 03 Februari 2025 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **ABRAR SUKIRMAN**
Nomor Pokok : 105721135321
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Siti Alauddin No. 259, Makassar
PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA REGIONAL V KTI MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 07 Februari s/d 07 April 2025

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 05 Februari 2025

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal*

No : Tel. 94 /UM000/TSR-0F020000/2024

Makassar, 07 Februari 2025

Yth :

Ketua LP3M
Universitas Muhammadiyah Makassar
Jl. Sultan Alauddin No.259
Dl.
Makassar

Dari : Manager Finance Service, Tax & Human Capital Telkom Regional V
Perihal : Izin Pengambilan Data Penelitian

Dengan Hormat,
Menunjuk surat Saudara Nomor: 2777/S.01/PTSP/2025/ Perihal Izin Pengambilan Data Penelitian Mahasiswa tanggal 03 Februari 2025.

Mewakili management Telkom Regional V, kami mengizinkan Mahasiswa Saudara untuk melakukan Pengambilan Data Penelitian dengan lokasi pelaksanaan pada Kantor Telkom Regional V, Jl. A.P. Pettarani No. 2, Makassar, terhitung mulai tanggal 07 Februari s.d 07 April 2025.

Dalam pelaksanaan Pengambilan Data Penelitian tersebut Mahasiswa yang bersangkutan wajib mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di lingkungan Telkom Regional V.

Adapun Mahasiswa yang direkomendasikan adalah :

NO.	NAMA	STAMBUK	JURUSAN	UNIVERSITAS
1	Abrar Sukirman	105721135321	Manajemen	Universitas Muhammadiyah Makassar

Judul Penelitian yaitu : " PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA REGIONAL V KTI MAKASSAR ".

Mahasiswa yang bersangkutan wajib melengkapi surat pernyataan bermaterai Rp. 10.000 serta melampirkan pas foto berwarna berukuran 3x4. Proses administrasi lebih lanjut agar menghubungi Sdr. Machdania di Unit Shared Service & Support Kantor Telkom Regional V, Tlp.081333387284. Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Hormat Kami,
Manager Finance Service, Tax & Human Capital
Telkom Regional V


SUMADI
NIK: 720357

Terbaca :
1. Senior Manager Shared Service & General Support Telkom Regional V
2. Manager Shared Service & General Support Witel Makassar
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. File

No : Tel. 94 /UM000/T5R-0f020000/2024

Makassar, 07 Februari 2025

Yth :
Ketua LP3M
Universitas muhammadiyah Makassar
Jl. Sultan Alauddin No.259
Di -
Makassar

Dari : Manager Finance Service, Tax & Human Capital Telkom Regional V
Perihal : Izin Pengambilan Data Penelitian

Dengan Hormat,

Menunjuk surat Saudara Nomor: 2777/S.01/PTSP/2025/ Perihal Izin Pengambilan Data Penelitian Mahasiswa tanggal 03 Februari 2025.

Mewakili management Telkom Regional V, kami mengizinkan Mahasiswa Saudara untuk melakukan Pengambilan Data Penelitian dengan lokasi pelaksanaan pada Kantor Telkom Regional V, Jl. A.P. Pettarani No. 2, Makassar, terhitung mulai tanggal 07 Februari s.d 07 April 2025.

Dalam pelaksanaan Pengambilan Data Penelitian tersebut Mahasiswa yang bersangkutan wajib mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di lingkungan Telkom Regional V.

Adapun Mahasiswa yang direkomendasikan adalah :

NO.	NAMA	STAMBUK	JURUSAN	UNIVERSITAS
1	Abrar Sukirman	105721135321	Manajemen	Universitas muhammadiyah Makassar

Judul Penelitian yaitu, " PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA REGIONAL V KTI MAKASSAR "

Mahasiswa yang bersangkutan wajib melengkapi surat pernyataan bermaterai Rp. 10.000 serta melampirkan pas foto berwarna berukuran 3x4, Proses administrasi lebih lanjut agar menghubungi Sdr. Machdania di Unit Shared Service & Support, Kantor Telkom Regional V, Tlp.081333387284. Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih,

Hormat Kami,
Manager Finance Service, Tax & Human Capital
Telkom Regional V


**Telkom
Indonesia**

SUMADI
NIK: 720357

Tembusan :
1. Senior Manager Shared Service & General Support Telkom Regional V
2. Manager Shared Service & General Support Witel Makassar
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. File



Kantor Divisi Regional V
PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
Jl. A.P. Pettarani No. 2
Makassar 90221 - Indonesia

www.telkom.co.id





Abrar Sukirman lahir di Kab. Soppeng, pada tanggal 25-10-2002. Penulis menempuh pendidikan dasar di SDN 100 Dare Bunga- bunga'e dan menyelesaikannya pada tahun 2016. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Lilirilau dan lulus pada tahun 2018. Pendidikan menengah atas ditempuh di SMK

Negeri 3 Soppeng dan diselesaikan pada tahun 2021. Pada tahun 2021 masuk kuliah, penulis diterima sebagai mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Selama menempuh studi, penulis aktif dalam berbagai kegiatan akademik maupun non-akademik, baik di lingkungan kampus maupun di luar kampus.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis berharap karya tulis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya..

Bab I Abrar Sukirman 105721135321

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

docplayer.info
Internet Source

3%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

< 2%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Bab II Abrar Sukirman 105721135321

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.pps-unisti.ac.id Internet Source	4%
2	basecampecopubmed.com Internet Source	3%
3	jurnal.portalpublikasi.id Internet Source	3%
4	docobook.com Internet Source	3%
5	ejournal.45mataram.ac.id Internet Source	3%
6	ejurnal.politeknikpratama.ac.id Internet Source	2%
7	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	2%
8	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
9	repository.uma.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%

Bab III Abrar Sukirman 105721135321

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.stiedewantara.ac.id

Internet Source

3%

2

Submitted to Badan PPSDM Kesehatan
Kementerian Kesehatan

Student Paper

2%

3

media.neliti.com

Internet Source

2%

4

eprints.unm.ac.id

Internet Source

2%

5

jurnal.umjambi.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes

On

Exclude bibliography

Off

Exclude matches

< 2%

Bab IV Abrar Sukirman 105721135321

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.umpalopo.ac.id

Internet Source

2%

2

Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium
Part V

Student Paper

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

2%



Bab V Abrar Sukirman 105721135321

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX



5%
INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



es.scribd.com
Internet Source

5%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

Off



