



## Pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada LPM Econochannel FE UNJ

Asiyah Khalisa Rokhimah<sup>1</sup>, Christian Wiradendi Wolor<sup>2</sup>, Marsofiyati<sup>3</sup>

Universitas Negeri Jakarta

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine the effect of skills, work environment, and training on job performance at LPM EconoChannel FE UNJ. The research method used in this research is a survey method with a quantitative approach. The population in this study were 165 members of LPM EconoChannel FE UNJ. The sampling technique used purposive sampling technique with the Slovin formula with an accuracy of 5% difficulty level so that the sample in this study amounted to 117 members. The data analysis technique used in this study uses SEM PLS (Structural Equation Modeling - Partial Least Squares) which is calculated using SmartPLS 4.0 software. Then the data analysis technique used in this study consists of measurement model analysis, structural model analysis, and direct effect hypothesis testing. The results of this study are that there is a positive and significant direct effect together between Skills, Work Environment, and Training on Work Performance at LPM EconoChannel FE UNJ..*

**Keywords:** *Skills, Work Environment, Training, Work Performance.*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keterampilan, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap prestasi kerja pada LPM EconoChannel FE UNJ. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah anggota LPM EconoChannel FE UNJ yang berjumlah 165 anggota. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan rumus Slovin dengan akurasi tingkat kesulitan 5% sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 117 anggota. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan SEM PLS (Structural Equation Modeling – Partial Least Squares) yang dihitung menggunakan software SmartPLS 4.0. Kemudian teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari analisis model pengukuran, analisis model struktural, dan pengujian hipotesis pengaruh langsung. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara Keterampilan, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja pada LPM EconoChannel FE UNJ.

**Kata kunci:** Keterampilan, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Prestasi Kerja.

### LATAR BELAKANG

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berupaya agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, maka pemeliharaan hubungan yang berkelanjutan dan serasi dengan para karyawan menjadi sangat penting. Dalam penelitian Effendi (Nursyahputri & Saragih, 2019) semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnis serta dapat semakin berkembang dan maju.

Di dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan seorang karyawan/pegawai diperlukan adanya keterampilan yang mendukung terlaksananya pekerjaan atau tugas dengan baik, sesuai dengan prosedur kerja dan dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas sesuai dengan harapan dan dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan

Received: Oktober 29, 2023; Accepted: Desember 19, 2023; Published: Maret 30, 2024

\* Asiyah Khalisa Rokhimah,

waktu yang telah ditetapkan. Di dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan seorang karyawan/pegawai diperlukan adanya keterampilan yang mendukung terlaksananya pekerjaan atau tugas dengan baik, sesuai dengan prosedur kerja dan dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas sesuai dengan harapan dan dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu pentingnya pengadaan pelatihan. Pelatihan tidak hanya diperlukan sebagai formalitas kegiatan perusahaan saja, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Para karyawan juga dapat belajar untuk mengerjakan pekerjaannya dengan benar dan tepat.

Mengingat penggambaran di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Keterampilan, dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada LPM EconoChannel FE UNJ.”

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan dalam (Aldi & Susanti, 2019) prestasi kerja adalah hasil dari tugas-tugas yang diselesaikan seseorang sesuai dengan kemampuan, latar belakang, kesungguhan, dan ketersediaan waktu. Selain itu, dinyatakan bahwa pekerjaan dan tingkat motivasi karyawan, bersama dengan minat mereka terhadap pekerjaan mereka dan penerimaan pendelegasian tugas, merupakan tiga komponen utama yang bergabung untuk menentukan hasil kerja atau keberhasilan.

### **Keterampilan**

Menurut Gibson dalam (Sumantika et al., 2021) kompetensi yang berhubungan dengan tugas, termasuk kemahiran komputer atau komunikasi yang baik untuk tujuan dan sasaran kelompok, disebut keterampilan. Irianto menyatakan dalam (Uhing & Togas, 2015) bahwa keterampilan seseorang tidak hanya berkorelasi dengan kemampuan mereka untuk melakukan tugas-tugas konkret. Definisi keterampilan tidak hanya mencakup kemampuan fisik tetapi juga kemampuan otak, manual, motorik, perseptual, dan bahkan kemampuan sosial.

### **Lingkungan Kerja**

Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya tentang lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara dalam (Nabawi, 2019) keseluruhan dari peralatan dan perlengkapan yang tersedia, pengaturan di mana seseorang bekerja, teknik kerjanya, dan pengaturan kerja kelompok dan perorangan merupakan lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan

pernyataan Wursanto bahwa segala sesuatu yang berkaitan dengan unsur psikologis dan fisik yang berpotensi mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung merupakan lingkungan kerja.

### **Pelatihan**

Menurut Notoatmodjo dalam (Marjaya & Pasaribu, 2019) pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang sudah menduduki jabatan atau tugas tertentu. Selama pelatihan, fokusnya adalah pada tugas yang sedang dikerjakan (orientasi pekerjaan). Selain itu, meskipun pelatihan didasarkan pada informasi dan sikap, namun sering kali pelatihan juga menekankan pada kemampuan psikomotorik.

## **METODE PENELITIAN**

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penulisan dalam penelitian ini dilakukan di LPM EconoChannel FE UNJ yang beralamat di Kampus A Gedung L101C, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta. Alasan peneliti memilih tempat tersebut adalah karena penulis merupakan anggota dari EconoChannel dan penulis mengetahui lebih lanjut tentang EconoChannel. Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan terhitung sejak pertengahan bulan Oktober sampai dengan pertengahan bulan Desember 2023. Adapun *timeline* penelitian sebagai berikut:

**Tabel 1 Timeline Penelitian**

No	Kegiatan	Waktu		
		Oktober	November	Desember
1.	Pengajuan Judul	✓		
2.	Penyusunan Proposal	✓		
3.	Penyebaran Kuisisioner	✓		
4.	Analisis dan Pengolahan Data		✓	
5.	Penyusunan BAB IV & V			✓

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

### **Desain Penelitian**

Peneliti memanfaatkan teknik pengumpulan data kuantitatif untuk mengumpulkan data, informasi, atau fakta yang dapat dikuantifikasi. Informasi yang disajikan sebagai dalam statistik numerik, yang diperoleh dari kuisisioner atau angket

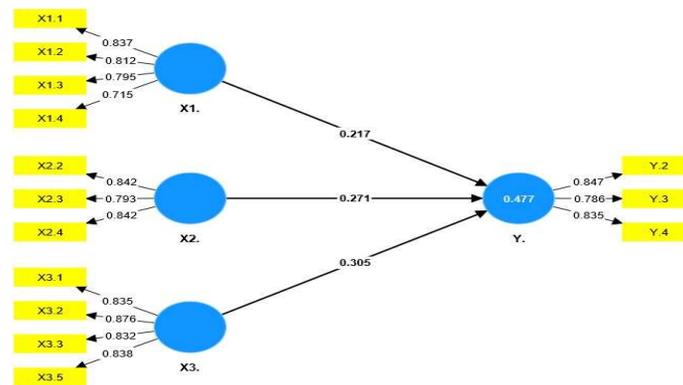
melalui struktur yang berisi pertanyaan tertulis kepada seseorang atau kelompok untuk menemukan solusi atau reaksi dan data yang dibutuhkan.

Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti menggunakan *Partial Least Square* (PLS) berbasis *Structural Equation Model* (SEM), yang dapat menilai model pengukuran dan model struktural secara bersamaan. Dengan populasi dalam penelitian ini merupakan anggota LPM EconoChannel FE UNJ pada tahun 2022 dan 2023, dengan mendapatkan sampel sejumlah 117 anggota.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

Pada analisis *outer model* akan diketahui hubungan antara variabel dengan melihat nilai reliabilitas. Dibawah ini hasil olah data *outer model* oleh peneliti:



Gambar 1 Hasil Outer Loading Setelah Penghitungan

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

Pada penelitian ini terdapat beberapa pengujian yang dilakukan oleh peneliti dalam *outer model*, antara lain *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Compositer Reliability*.

### **Convergent Validity (Validitas Konvergen)**

*Outer loadings* adalah tabel yang berisi faktor susun, untuk menunjukkan hubungan antara indikator dan variabel laten. Agar dianggap sah, nilai loading faktor harus  $>0,7$ .

**Tabel 2 Hasil Outer Loading Setelah Perhitungan**

	Keterampilan (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Pelatihan (X3)	Prestasi Kerja (Y)
X1.1	0.837			
X1.2	0.812			
X1.3	0.795			
X1.4	0.715			
X2.1		0.842		
X2.2		0.793		
X2.3		0.842		
X3.1			0.835	
X3.2			0.876	
X3.3			0.832	
X3.4			0.838	
Y.1				0.847
Y.2				0.786
Y.3				0.835

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan gambar dan tabel di atas, setelah dilakukan perhitungan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0, dapat diketahui bahwa variabel X1 memiliki empat pernyataan dengan nilai  $>$  (valid), variabel X2 memiliki tiga pernyataan dengan nilai  $>0,7$  (valid), variabel X3 memiliki empat pernyataan dengan nilai  $>0,7$  (valid), dan variabel Y memiliki tiga pernyataan dengan nilai  $>0,7$  (valid). Disimpulkan bahwa semua indikator telah lulus uji validitas konvergen.

#### ***Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)***

Gagasan bahwa pengukuran (*manifest variable*) dari beberapa konstruk tidak berkorelasi secara substansial terkait dengan validitas diskriminan. Dengan indikator yang mencerminkan, validitas diskriminan dapat diuji. Tiga perhitungan berbeda yaitu *discriminant validity* HTMT, *discriminant validity Fornell Larcker*, dan *discriminant validity cross loading* dilakukan untuk mendukung temuan uji validitas diskriminan dalam penelitian ini. Hasilnya ditunjukkan pada tabel-tabel di bawah ini:

**Tabel 3 Discriminant Validity HTMT**

	Keterampilan (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Pelatihan (X3)	Prestasi Kerja (Y)
X1				
X2	0.747			
X3	0.622	0.888		
Y	0.687	0.797	0.740	

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai HTMT pasangan X1 dan X2 sebesar  $0.747 < 0.9$ , untuk pasangan X1 dan X3 sebesar  $0.622 < 0.9$ , untuk pasangan X1 dan Y sebesar  $0.687 < 0.9$ , untuk pasangan X2 dan X3 sebesar  $0.888 < 0.9$ , untuk pasangan X2

dan Y sebesar  $0.797 < 0.9$  dan untuk pasangan X3 dan Y sebesar  $0.740 < 0.9$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai seluruh *discriminant validity* HTMT  $< 0.9$ .

#### **Average Variance Extracted (AVE)**

Setiap indikator pada tes AVE memiliki nilai  $> 0,5$  yang menunjukkan valid. Berikut adalah konsekuensi dari penghargaan AVE dalam ulasan ini:

**Tabel 4 Discriminant Validity Fornell Larcker**

	Keterampilan (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Pelatihan (X3)	Prestasi Kerja (Y)
X1	0.791			
X2	0.600	0.826		
X3	0.537	0.733	0.846	
Y	0.544	0.625	0.620	0.823

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai akar AVE antara variabel X1 dengan X1 sebesar 0.791 lebih besar dari nilai korelasi antara variabel X1 dengan X2 yang dimana bernilai 0.600, lebih besar dari nilai korelasi antara variabel X1 dengan X3 yang bernilai 0.537, dan juga lebih besar dari nilai korelasi antara variabel X1 dengan Y yang dimana bernilai 0.544. Nilai akar AVE antara variabel X2 dan X2 sebesar 0.826 lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel X2 dan X3 yaitu sebesar 0.733 dan lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel X2 dan Y yaitu sebesar 0.625. Nilai akar AVE antara variabel X3 dan X2 sebesar 0.846 lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel X3 dan Y yaitu sebesar 0.620.

#### **Reliabilitas Komposit**

Untuk menguji reliabilitas konstruk menggunakan indikator yang tercermin, yang dapat dilakukan dengan *Composite Reliability* atau yang biasa disebut *Dillon Goldstein*, PLS-SEM menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Menurut *Rule of Thumb* reliabilitas konstruk *Composite Reliability* harus lebih dari 0.7, yang sering digunakan untuk mengukur keandalan.

**Tabel 5 Composite Reliability**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Keterampilan (X1)	0.801	0.815	0.625
Lingkungan Kerja (X2)	0.763	0.764	0.682

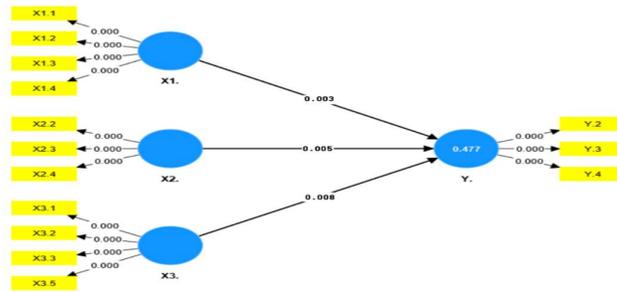
<b>Pelatihan (X3)</b>	0.769	0.784	0.715
<b>Prestasi Kerja (Y)</b>	0.867	0.876	0.677

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

Suatu variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* > 0.7 dan nilai AVE berada > 0.5. Hasil pengujian *composite reliability* pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* > 0.7 dan nilai AVE > 0.5, maka dapat dikatakan bahwa semua konstruk tersebut telah reliabel.

**Analisis Model Struktural (Inner Model)**

Prediksi keterkaitan antar variabel laten dilakukan dengan evaluasi model struktural atau *inner model*. Dengan memperhitungkan persentase variasi yang dijelaskan oleh berbagai penilaian, *inner model*. Pengujian model dalam penelitian ini meliputi:



**Gambar 2 Hasil Inner Model Setelah Penghitungan**

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

**R-Square**

*R-Square* digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar rasio variabel laten dependen terhadap independen dapat dijelaskan serta pengaruh variabel laten endogen dan apakah mempunyai pengaruh yang signifikan. Nilai akhir *R-Square* adalah 0,67 yang menandakan kuat, 0,33 yang menandakan sedang, dan 0,19 yang menandakan lemah. Tabel berikut menunjukkan hasil *R-Square*:

**Tabel 6 R-Square**

	<b>R-Square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Prestasi Kerja (Y)</b>	0.477	0.460	Kuat

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel di atas, maka dapat diketahui besaran nilai *R-Square* pada variabel prestasi kerja sebesar 0,477 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh sebesar 47,7% antara variabel Keterampilan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Pelatihan (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y), hasil lainnya yang lebih akurat dapat

dilihat pada besarnya nilai *R-Square Adjusted* pada variabel prestasi kerja sebesar 0,460 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh sebesar 46% antara variabel Keterampilan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Pelatihan (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y).

### F-Square

Pengaruh relatif variabel independen terhadap variabel dependen dihitung dengan menggunakan rumus *F-Square*. Bila nilai *F-Square* 0,02 maka hasilnya lemah, 0,15 berarti sedang, dan 0,35 berarti kuat. Tabel berikut menunjukkan hasil *F-Square*:

**Tabel 7 Hasil Uji F-Square**

	Keterampilan (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Pelatihan (X3)	Prestasi Kerja (Y)
Keterampilan (X1)				0.056
Lingkungan Kerja (X2)				0.057
Pelatihan (X3)				0.080
Prestasi Kerja (Y)				

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji *F-Square* yang diperoleh dari tabel di atas, maka dapat diketahui pengaruh konstruk variabel Keterampilan dengan konstruk Prestasi Kerja sebesar  $0.056 > 0.02$  memiliki arti bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang moderat (sedang). Sedangkan untuk pengaruh antara konstruk variabel Lingkungan Kerja dengan konstruk Prestasi Kerja memiliki nilai  $0.057 > 0.02$  memiliki arti bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang moderat (sedang). Dan untuk pengaruh antara konstruk variabel Pelatihan memiliki nilai sebesar  $0.080 > 0.02$  memiliki arti bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang moderat (sedang).

### Variance Inflation Factor (VIF)

Uji kolinearitas digunakan untuk mengetahui kuat atau tidaknya korelasi antara dua konsep. Nilai yang digunakan dalam analisis jika nilai VIF  $> 5,00$  maka terjadi kolinearitas, dan jika  $< 5,00$  maka tidak ada kolineritas. Dapat dilihat di tabel penelitian di bawah ini:

**Tabel 8 Hasil Uji VIF**

Variabel	VIF
X1.1	1.932

X1.2	1.704
X1.3	1.780
X1.4	1.552
X2.1	1.477
X2.2	1.585
X2.3	2.324
X3.1	2.324
X3.2	2.532
X3.3	1.975
X3.4	2.111
Y.1	1.871
Y.2	1.309
Y.3	1.905

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji VIF yang diperoleh dari tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai  $<5,00$ . Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah kolineritas dengan nilai VIF.

#### **Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)**

Nilai *Path Coefficient* dapat digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel memiliki arah positif atau negatif. *Path Coefficient* dikatakan negatif dengan nilai antara -1 dan 1. Selanjutnya jika berada dalam jangkauan 0 sampai 1 cenderung dinyatakan positif. Berikut adalah hasil *path coefficient* pada penelitian ini:

	<i>Original Sample (O)</i>
Keterampilan >Prestasi Kerja	0.217
Lingkungan Kerja>Prestasi Kerja	0.271
Pelatihan >Prestasi Kerja	0.305

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

X1->Y memiliki nilai 0,217, X2->Y memiliki nilai 0,271, dan X3->Y memiliki nilai 0,305. Seperti yang dapat dilihat, nilai hubungan antara X1, X2, dan X3 dengan Y adalah positif.

#### **Pembahasan**

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, dibawah ini adalah pembahasan mengenai masing-masing hipotesis, sebagai berikut:

**H1 : Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan Keterampilan terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis perhitungan koefisien jalur pada sebelumnya bahwa variabel Keterampilan terhadap Prestasi Kerja memiliki nilai *original sample* sebesar 0.217, sedangkan untuk *t-statistic* sebesar  $1.991 > 1.96$ . kemudian untuk nilai *p-value* memiliki nilai sebesar  $0.003 < 0.05$  sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dan H1 pada penelitian ini diterima.

## **H2 : Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis perhitungan koefisien jalur pada sebelumnya bahwa variabel Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja memiliki nilai *original sample* sebesar 0.271, sedangkan untuk *t-statistic* sebesar  $2.845 > 1.96$ . kemudian untuk nilai *p-value* memiliki nilai sebesar  $0.005 < 0.05$  sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dan H2 pada penelitian ini diterima.

## **H3 : Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis perhitungan koefisien jalur pada sebelumnya bahwa variabel Pelatihan terhadap Prestasi Kerja memiliki nilai *original sample* sebesar 0.305, sedangkan untuk *t-statistic* sebesar  $2.369 > 1.96$ . kemudian untuk nilai *p-value* memiliki nilai sebesar  $0.008 < 0.05$  sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dan H3 pada penelitian ini diterima.

## **H4 : Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara bersama-sama Keterampilan, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis perhitungan koefisien jalur pada perhitungan sebelumnya, bahwa variabel Keterampilan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Pelatihan (X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y). didapatkan hasil dari perhitungan *F-Square* yaitu untuk variabel penggunaan keterampilan terhadap prestasi kerja sebesar 0.056. Nilai *F-Square* dari variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0.057. sedangkan nilai *F-Square* dari variabel pelatihan terhadap prestasi kerja sebesar 0.080. Dari hasil nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel keterampilan, lingkungan kerja, dan pelatihan memiliki pengaruh moderat (sedang) terhadap variabel prestasi kerja dan H4 pada penelitian ini diterima.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data statistik yang sudah dilakukan untuk mengetahui pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Keterampilan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi keterampilan maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan.
2. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) dan  $H_2$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan.
3. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Pelatihan (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) dan  $H_3$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan.
4. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Keterampilan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Pelatihan (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) dan  $H_4$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi keterampilan, lingkungan kerja, dan pelatihan maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan, maka terdapat beberapa saran dan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa, disarankan untuk menganalisis variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.
2. Jika peneliti lain ingin menggunakan variabel yang sama, disarankan untuk meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya untuk melengkapi hasil penelitian ini dan sebelumnya. Cara yang dapat dilakukan ialah dengan menambahkan jumlah variabel dan mengubah objek penelitian yang dirasa dapat mempengaruhi hasil penelitian. Hal tersebut dapat bermanfaat agar hasil penelitian selanjutnya menjadi lebih beragam.

3. Peneliti yang ingin melakukan penelitian yang serupa sebaiknya menyesuaikan dengan subjeknya masing-masing. Baik dari variabel, metode, indikator, pernyataan, dan lain sebagainya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v1i2.1880>
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 238–247. <https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.6059>
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ( Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima ). *EduSociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1), 10–26.
- Uhing, Y., & Togas, F. B. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Bri Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1162–1173.