



Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kebersihan pada *Islamic Centre* Kota Surabaya

Achmad Mas'udiana¹, Tri Andjarwati²

¹²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

¹achmadmasudiana@gmail.com, ²triandjarwati@untag-sby.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai tenaga kebersihan di *Islamic Centre* Kota Surabaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi berjumlah 36 pegawai, sedangkan sampel sebanyak 33 responden ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 3,033$; $\text{sig.} = 0,005$), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($t = 2,282$; $\text{sig.} = 0,030$), serta kerja sama tim juga berpengaruh positif dan signifikan ($t = 3,191$; $\text{sig.} = 0,003$). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 7,056 + 0,404X_1 + 0,156X_2 + 0,640X_3$. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,421 menunjukkan bahwa 42,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan 57,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Secara simultan, pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan, terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, serta penguatan kerja sama tim menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai tenaga kebersihan di *Islamic Centre* Kota Surabaya.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Kerja Sama Tim, Kinerja Pegawai.

1. Latar Belakang

Perkembangan organisasi pada era globalisasi dan digitalisasi menuntut setiap institusi untuk mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) agar dapat memberikan pelayanan yang berkualitas. Keberhasilan organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi atau sumber daya fisik, tetapi juga oleh kualitas SDM yang mampu bekerja secara produktif, adaptif, dan profesional dalam menghadapi berbagai perubahan lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2021). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu prioritas utama dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal akan berdampak pada meningkatnya efektivitas organisasi, sedangkan rendahnya kinerja dapat menghambat pencapaian tujuan serta menurunkan kualitas pelayanan. Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.

Salah satu faktor yang diyakini mampu meningkatkan kinerja pegawai adalah pelatihan kerja. Pelatihan merupakan proses pengembangan kompetensi yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien (Sutrisno, 2021). Menurut *Human Capital Theory* yang dikemukakan Becker (1964), investasi organisasi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Penelitian Septayuda (2023) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian Hutasuht dan Risal (2025) memperoleh hasil berbeda, yaitu pelatihan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas

pelatihan dipengaruhi oleh kesesuaian materi, metode, serta kebutuhan pekerjaan sehingga masih memerlukan pengujian pada berbagai objek penelitian.

Selain pelatihan kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik maupun nonfisik yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, seperti fasilitas kerja, pencahayaan, keamanan, hubungan antarpegawai, komunikasi, dan suasana kerja (Sedarmayanti, 2021). Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi, konsentrasi, dan produktivitas pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan, stres kerja, dan menurunkan produktivitas. Penelitian Pristiana (2024) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang kondusif guna mendukung peningkatan kualitas pelayanan.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kerja sama tim. Perkembangan organisasi modern mendorong penyelesaian pekerjaan secara kolaboratif sehingga keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kemampuan anggota tim dalam berkoordinasi dan bekerja sama. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa kerja sama tim merupakan proses kolaborasi antarindividu yang dilandasi komunikasi, kepercayaan, dan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian Sastrawati dkk. (2025) menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, Astawa dkk. (2024) menemukan bahwa konflik internal dan miskomunikasi dalam tim dapat menurunkan efektivitas kerja. Hasil penelitian yang berbeda tersebut menunjukkan bahwa kerja sama tim masih menjadi faktor yang menarik untuk dikaji lebih lanjut.

Islamic Centre Kota Surabaya merupakan lembaga pelayanan publik berbasis keagamaan yang memiliki fungsi sebagai pusat kegiatan keagamaan, pendidikan, dan sosial masyarakat. Kualitas pelayanan lembaga tidak hanya ditentukan oleh tenaga administrasi maupun pengelola, tetapi juga oleh tenaga kebersihan yang bertanggung jawab menjaga kebersihan, kenyamanan, dan kelayakan lingkungan. Kebersihan lingkungan menjadi salah satu aspek penting dalam menciptakan kenyamanan masyarakat yang memanfaatkan berbagai fasilitas di *Islamic Centre* Kota Surabaya.

Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja tenaga kebersihan, seperti penyelesaian pekerjaan yang belum optimal, koordinasi antarpegawai yang masih kurang, pelaksanaan pelatihan yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja yang masih memerlukan perbaikan pada beberapa fasilitas pendukung. Selain itu, komunikasi dan kerja sama antartenanta kebersihan juga belum berjalan secara maksimal sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tenaga kebersihan memerlukan perhatian melalui pengelolaan pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kerja sama tim secara terpadu.

Penelitian ini memiliki urgensi karena kualitas kinerja tenaga kebersihan berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan *Islamic Centre* Kota Surabaya. Lingkungan yang bersih, nyaman, dan terawat akan meningkatkan kenyamanan masyarakat dalam memanfaatkan berbagai fasilitas yang tersedia. Selain itu, penelitian mengenai tenaga kebersihan pada lembaga pelayanan publik berbasis keagamaan masih relatif terbatas dibandingkan penelitian pada sektor pemerintahan maupun perusahaan swasta.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dengan menguji pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kerja sama tim secara simultan terhadap kinerja tenaga kebersihan pada *Islamic Centre* Kota Surabaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola *Islamic Centre* Kota Surabaya dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik (Hafni, 2021). Penelitian dilaksanakan di *Islamic Centre* Kota Surabaya yang berlokasi di Jalan Raya Dukuh Kupang No. 122–124, Kecamatan Dukuh Pakis, Kota Surabaya, pada periode Maret hingga Juli 2026. Populasi penelitian berjumlah 36 tenaga kebersihan, dan seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh

(sensus). Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan data sekunder yang berasal dari dokumen serta literatur yang relevan. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu pelatihan kerja, lingkungan kerja, kerja sama tim, dan kinerja pegawai, kemudian diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan alat ukur. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yang didukung dengan koefisien determinasi (Adjusted R²), uji t untuk menguji pengaruh secara parsial, serta uji F untuk menguji pengaruh secara simultan. Seluruh proses analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25 dengan tingkat signifikansi 5%.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil Uji Deskriptif Analisis

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 33 responden, karakteristik pegawai tenaga kebersihan *Islamic Centre* Kota Surabaya menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 23 orang (70%), sedangkan responden perempuan berjumlah 10 orang (30%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang 21–25 tahun sebanyak 14 orang (42%), diikuti usia 26–30 tahun sebanyak 12 orang (36%), usia di atas 31 tahun sebanyak 4 orang (12%), dan usia di bawah atau sama dengan 20 tahun sebanyak 3 orang (9%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kebersihan didominasi oleh pegawai yang berada pada usia produktif. Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1–3 tahun sebanyak 15 orang (46%), diikuti masa kerja 4–6 tahun sebanyak 8 orang (24%), sedangkan responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun dan lebih dari 7 tahun masing-masing berjumlah 5 orang (15%). Karakteristik tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga kebersihan, sehingga diharapkan mampu memberikan penilaian yang objektif terhadap pelatihan kerja, lingkungan kerja, kerja sama tim, dan kinerja pegawai yang menjadi fokus penelitian.

Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam kuesioner mengukur variabel penelitian secara tepat. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai *r*-hitung lebih besar daripada *r*-tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Pengujian dilakukan terhadap 33 responden sehingga diperoleh derajat kebebasan (*df*) sebesar 31 ($n - 2$), dengan nilai *r*-tabel sebesar 0,3440. Oleh karena itu, item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai *r*-hitung $> 0,3440$, sedangkan item dengan *r*-hitung $\leq 0,3440$ dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai <i>r</i> _{hitung}	Nilai <i>r</i> _{tabel}	Sig.	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0,610	0,3440	0,000	Valid
	X1.2	0,792	0,3440	0,000	Valid
	X1.3	0,572	0,3440	0,000	Valid
	X1.4	0,695	0,3440	0,000	Valid
	X1.5	0,690	0,3440	0,000	Valid
	X1.6	0,705	0,3440	0,000	Valid
	X1.7	0,733	0,3440	0,000	Valid
	X1.8	0,664	0,3440	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,872	0,3440	0,000	Valid
	X2.2	0,919	0,3440	0,000	Valid
	X2.3	0,861	0,3440	0,000	Valid
	X2.4	0,877	0,3440	0,000	Valid
	X2.5	0,920	0,3440	0,000	Valid
	X2.6	0,907	0,3440	0,000	Valid
	X2.7	0,917	0,3440	0,000	Valid
	X2.8	0,760	0,3440	0,000	Valid
	X2.9	0,921	0,3440	0,000	Valid

	X2.10	0,946	0,3440	0,000	Valid
Kerjasama Tim (X3)	X3.1	0,910	0,3440	0,000	Valid
	X3.2	0,940	0,3440	0,000	Valid
	X3.3	0,866	0,3440	0,000	Valid
	X3.4	0,888	0,3440	0,000	Valid
	X3.5	0,840	0,3440	0,000	Valid
	X3.6	0,860	0,3440	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,905	0,3440	0,000	Valid
	Y.2	0,728	0,3440	0,000	Valid
	Y.3	0,936	0,3440	0,000	Valid
	Y.4	0,928	0,3440	0,000	Valid
	Y.5	0,894	0,3440	0,000	Valid
	Y.6	0,918	0,3440	0,000	Valid
	Y.7	0,918	0,3440	0,000	Valid
	Y.8	0,723	0,3440	0,000	Valid
	Y.9	0,694	0,3440	0,000	Valid
	Y.10	0,828	0,3440	0,000	Valid

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas, seluruh butir pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kerja Sama Tim (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel (0,3440) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan mampu mengukur masing-masing variabel penelitian secara tepat, sehingga layak digunakan sebagai instrumen dalam pengumpulan data penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk memastikan konsistensi jawaban responden terhadap item-item pernyataan dalam instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur menggunakan *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh melebihi 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> (α)	<i>Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,834	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,969	0,60	Reliabel
Kerjasama Tim	0,942	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,957	0,60	Reliabel

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Variabel pelatihan kerja memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,834, lingkungan kerja sebesar 0,969, kerjasama tim sebesar 0,942, dan kinerja pegawai sebesar 0,957. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Instrumen

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, sedangkan jika nilai Sig. $\leq 0,05$, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11780>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

	Std. Deviation	1.58696612
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.072
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan mengetahui ada tidaknya korelasi antarvariabel independen. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

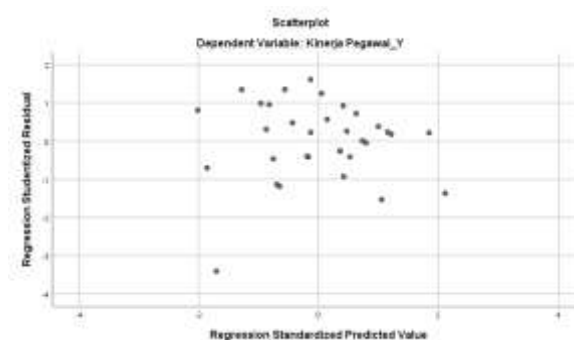
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Pelatihan Kerja	0,987	1,013
Lingkungan Kerja	0,993	1,007
Kerjasama Tim	0,990	1,010
a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai		

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4 hasil uji multikolinearitas, seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, yaitu pelatihan kerja (*Tolerance* = 0,987; *VIF* = 1,013), lingkungan kerja (*Tolerance* = 0,993; *VIF* = 1,007), dan kerja sama tim (*Tolerance* = 0,990; *VIF* = 1,010). Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual antar pengamatan.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 hasil uji heteroskedastisitas, titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi klasik.

Analisis Data

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga. Metode ini bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja, kerja sama tim, dan kemampuan kerja sebagai variabel independen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.056	7.785		.906	.372
	Pelatihan Kerja_X1	.404	.133	.411	3.033	.005
	Lingkungan Kerja_X2	.156	.068	.308	2.282	.030
	Kerjasama Tim_X3	.640	.200	.431	3.191	.003
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y						

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Dari tabel 5. diatas maka, model persamaan regresinya sebagai berikut:

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

$$Y = 7,056 + 0,404X_1 + 0,156X_2 + 0,640X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,056 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kerjasama tim (X3) bernilai tetap atau sama dengan nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 7,056.
2. Koefisien regresi pelatihan kerja (X1) sebesar 0,404 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,404, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,156 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,156, dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Koefisien regresi kerjasama tim (X3) sebesar 0,640 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kerjasama tim sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,640, dengan asumsi variabel lain tetap.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.421	1.667
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim_X3, Lingkungan Kerja_X2, Pelatihan Kerja_X1				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y				

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 6. diatas hasil uji koefisien determinasi diperoleh besarnya nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,421 yang berarti 42,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independent (Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 57,9% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa:

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.056	7.785		.906	.372
	Pelatihan Kerja_X1	.404	.133	.411	3.033	.005
	Lingkungan Kerja_X2	.156	.068	.308	2.282	.030
	Kerjasama Tim_X3	.640	.200	.431	3.191	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 7 hasil uji t diketahui bahwa nilai t tabel sebesar 2,045. Hasil pengujian masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja (X1) memiliki nilai t hitung = 3,033 > 2,045 dan Sig. = 0,005 < 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t hitung = 2,282 > 2,045 dan Sig. = 0,030 < 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kerja sama tim (X3) memiliki nilai t hitung = 3,191 > 2,045 dan Sig. = 0,003 < 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima apabila nilai Sig. < 0,05 atau F hitung > F tabel, sedangkan jika Sig. > 0,05 atau F hitung < F tabel, maka hipotesis ditolak.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.924	3	24.308	8.747	.000 ^b
	Residual	80.591	29	2.779		
	Total	153.515	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim_X3, Lingkungan Kerja_X2, Pelatihan Kerja_X1

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 8 hasil uji F diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 8,747 > F tabel sebesar 2,93 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kebersihan pada *Islamic Centre* Kota Surabaya. Artinya, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik pelatihan kerja yang diberikan, didukung lingkungan kerja yang nyaman serta kerjasama tim yang baik, maka kinerja pegawai tenaga kebersihan akan semakin optimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kerja sama tim baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kebersihan di *Islamic Centre* Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan kerja, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, serta kerja sama tim yang efektif mampu meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kinerja pegawai secara optimal. Oleh karena itu, pihak *Islamic Centre* Kota Surabaya disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja secara berkala, menyediakan fasilitas dan lingkungan kerja yang lebih baik, serta memperkuat komunikasi dan koordinasi antarpegawai guna meningkatkan

kerja sama tim. Selain itu, pegawai diharapkan terus meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan partisipasi dalam setiap program pengembangan yang diberikan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau kepuasan kerja, serta memperluas jumlah responden dan objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

Referensi

1. Abd Razak, S. R., & Zahidi, M. H. (2024). *Transfer of Training on Employee Job Performance: A Literature Review*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(2), 1780–1805. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/V14-I2/20763>
2. Afdani. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–56.
3. Aguinis, H. (2019). *Performance Management* (4th ed.). Chicago: Chicago Business Press.
4. Alhababy, A. M. (2022). *Metodologi Penelitian*.
5. Andari, W., Tanjung, M., & Sinaga, N. A. (2024). Pengaruh sikap dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 4(1), 17–23. <https://doi.org/10.47709/JEBIDI.V4I1.368>
6. Anggono, & Hwee, T. S. (2024). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi. *KJA X*, 8, 73–81.
7. Ardelia, R., & Pristiana, N. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 88–99.
8. Astawa, I. G., dkk. (2024). Konflik komunikasi dalam kerja sama tim dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(3), 120–132.
9. Danil Prabowo, S., Lestari, S. P., & Arisman, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 2(2), 134–144. <https://doi.org/10.59581/JMKI-Widyakarya.V2I2.2974>
10. Fatahuddin, Yusuf, A., & Armansyah. (2024). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 32–39.
11. Handayani, N., et al. (2025). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1–6.
12. Haoxing, Z., & System, C. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
13. Hidayat, B., dkk. (2009). *Membangun Kerjasama Tim*.
14. Huseno, T. (2019). *Kinerja Pegawai*. Padang: Andalas University Press.
15. Hutaruhut, R., & Risal, M. (2025). Efektivitas pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 14(1), 67–79.
16. Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, A., Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, Mutinda Teguh, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*.
17. Mahesa, R. I., Pasulu, M., & Gemini, P. (2024). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Panakukkang Kecamatan Palangga Kabupaten Gowa. *Sports Culture*, 15(1), 72–86. <https://doi.org/10.25130/SC.24.1.6>
18. Setiawan, H. (2018). Manajemen pelatihan dan pengembangan karyawan. *Jurnal Aktualita*, 9(1).