



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 13827-13840

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Implementasi Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Niva Friyana^{1✉}, Yuan Badrianto²

Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Email: niva.friyana@mhs.pelitabangsa.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang semakin berkembang pesat, sehingga untuk mengembangkan bisnis di era modern seperti saat ini perusahaan harus mampu bersaing dalam dunia bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk mengimplementasi Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Mayora Indah Tbk yang berlokasi di Kawasan Kabupaten Bekasi. PT. Mayora Indah Tbk bergerak dalam bidang Industri Makanan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 152 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode Sloving dengan hasil sebanyak 110 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, analisis linier berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Pelatihan, dan Lingkungan kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas karyawan, sedangkan Variabel Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT.Mayora Indah Tbk. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis. Artinya semakin meningkatnya Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula Produktivitas Karyawan.

Kata Kunci: *Pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, produktivitas*

Abstract

This research is motivated by economic growth in Indonesia which is growing rapidly, so that to develop a business in the modern era like today, companies must be able to compete in the business world. This study aims to implement Training, Motivation and Work Environment on Employee Productivity. This research was conducted at PT. Mayora Indah Tbk which is located in the Bekasi Regency Area. PT. Mayora Indah Tbk is engaged in the Food Industry. In this study, the population was all employees, totaling 152 people. Sampling used the Sloving method with the results of 110 respondents. Data analysis methods used in this research are validity test, reliability test, multiple linear analysis, coefficient of determination, classical assumption test, and hypothesis test. The results showed that the Variables of Training and Work Environment had a Positive and Significant Influence on Employee Productivity, while the Variables of Work Motivation had a negative and significant effect on the work productivity of employees of PT. Mayora Indah Tbk. This is evidenced by the results of hypothesis testing. This means that the more training, motivation, and work environment, the more employee productivity will also increase.

Keyword: *Training, motivation, work environment, productivity*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia atau SDM merupakan aset perkembangan Organisasi berharga karena dapat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan suatu bisnis.

Kemajuan Teknologi yang sudah berkembang dapat memperoleh kualitas untuk mencapai standar hidup yang lebih baik, Oleh karena itu jika sumber daya manusia dapat digunakan secara rasional dan efektif, maka akan sangat membantu dalam mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Permasalahan saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang mampu menciptakan produktivitas yang optimal, untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dikatakan efektif apabila menunjukkan kedisiplinan dan produktivitas yang tinggi, serta dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat waktu. Untuk itu perusahaan harus merencanakan atau melakukan upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja dengan berbagai cara, antara lain pelatihan profesional dan motivasi kerja yang baik. Dengan perencanaan sumber daya manusia yang wajar, diharapkan terjadi peningkatan produktivitas tenaga kerja para pekerja.

Menurut Agusstina Massora (2018) mengemukakan bahwa Produktivitas Merupakan "Menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi". Demikian juga Produktivitas adalah sebagai perbandingan antara kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan dengan kuantitas dana

dan daya yang digunakan untuk menghasilkan barang jasa, Dengan demikian produktivitas dinyatakan dalam perbandingan atau ratio. Demikian menurut Ryani Dhyani, et,al, (2021) dapat disimpulkan bahwa Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Penilaian terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui pelatihan, pelaksanaan kerja yang relatif baik, sikap kerja, tingkat keahlian dan disiplin kerja. Produktivitas karyawan merupakan ukuran keberhasilan karyawan menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaan pada waktu tertentu yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas pekerjaannya.

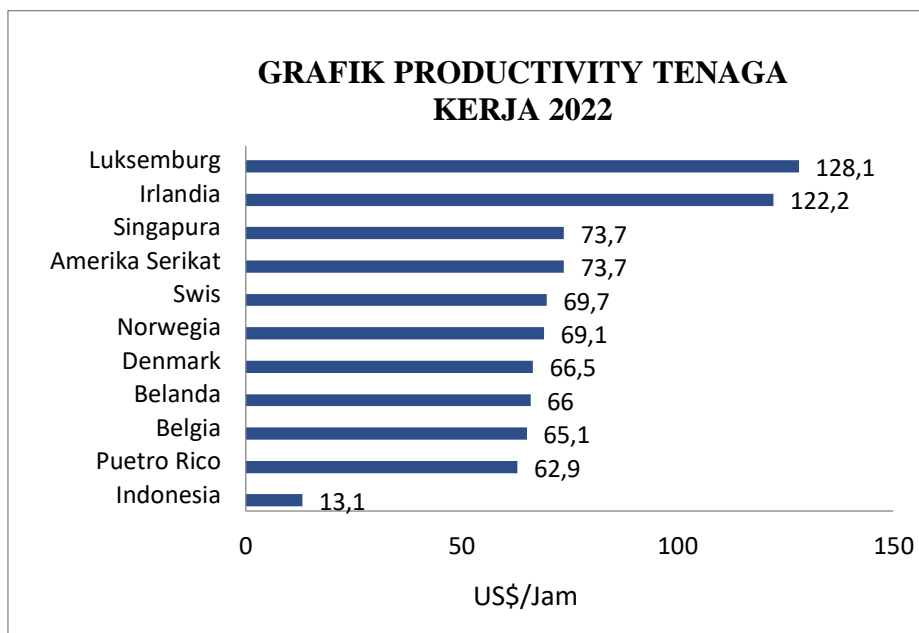
Pelatihan adalah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap bukan hanya itu Pelatihan sebagai suatu kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja saat ini dan masa mendatang. Demikian juga menurut Christian Kuswibowo (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Menurut Fadli Wibowo & Prasetyo (2022) Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang diinginkan, Motivasi semakin penting karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik. Eli Delvi Yanti, Maya Macia Sari (2022) mengatakan Membuat suasana nyaman bagi karyawan oleh menyediakan peralatan keselamatan kerja dan persediaan, memelihara tempat kerja kebersihan dan memotivasi karyawan dalam setiap kegiatan, produktivitas tenaga kerja meningkat seiring dengan yang sesuai kondisi fisik dan non fisik. Jika karyawan memiliki motivasi tinggi, maka pekerjaan yang mereka lakukan sangat produktif dalam bekerja (Azwar,et,al 2021), Motivasi memberikan daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu, secara simultan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Efry Kurnia et.al, 2019)

Lingkungan kerja adalah tempat untuk karyawan menjalankan tugas sehari-harinya, dapat dikatakan lingkungan kerja mempunyai hubungan langsung dengan pegawai. Menurut Bruce Dame Dhea Berlian, (2022) mengatakan bahwa Lingkungan kerja juga merupakan rangkaian pekerjaan yang memiliki korelasi dengan kegiatan operasional

perusahaan. lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh besar terhadap produktivitas pegawai, karena lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya jika lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Lingkungan kerja yang dijalankan oleh karyawan ditempat kerja itu mampu mempengaruhi hasil kerja karyawan yang sedang melaksanakannya. Jika lingkungan kerjanya baik maka, akan memiliki dampak besar pada tenaga kerja diproduksi, terbukti dengan perkembangan teknologi. Untuk menciptakan karyawan yang berkualitas dalam melaksanakan tugasnya, diperlukan lingkungan kerja yang nyaman bagi pekerja. Eli Delvi Yanti, Maya Macia Sari (2022) mengatakan Membuat suasana nyaman bagi karyawan oleh menyediakan peralatan keselamatan kerja dan persediaan, memelihara tempat kerja kebersihan karyawan dalam setiap kegiatan, produktivitas tenaga kerja meningkat seiring dengan yang sesuai kondisi fisik dan non fisik.. Demikian juga menurut Reonaldi Syahputra dkk (2022) mengatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

Indonesia termasuk kedalam urutan ke 107 dengan tingkat Produktivitas tertinggi, data disajikan pada Gambar di bawah:



Gambar 1. Grafik Produktivitas Tertinggi Didunia Tahun 2022

Anisa Mutia (2022) pada Artikel Databok menyatakan bahwa memanfaatkan informasi dari International Labour Organization Negara dengan produktivitas tenaga kerja tertinggi di dunia adalah Luksemburg, yaitu sebesar US\$128,1 per jam. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pekerja di Luksemburg dapat memberikan kontribusi hingga US\$ 128,1 per jam bagi

perekonomian bangsa. Produktivitas tenaga kerja sebesar US\$ 122,2 per jam, Irlandia berada di urutan kedua. Dengan produktivitas per jam sebesar US\$ 73,7, Singapura berada di urutan ketiga Negeri Paman Sam, produktivitas tenaga kerja tercatat US\$ 70,6 per jam. Produktivitas Swiss disusul produktivitas Norwegia yang masing-masing US\$ 69,1 per jam dan US\$ 67,7 per jam. Sebaliknya, produktivitas tenaga kerja Indonesia hanya US\$ 13,1 per jam. Indonesia menempati urutan ke-107 dari 185 negara dengan jumlah tersebut. Indonesia dan Maladewa berada di urutan yang sama, Namun demikian, kondisi yang belum ideal kadang sering terjadi dalam Dunia perusahaan sehingga dapat mengakibatkan produktivitas karyawan menurun produktivitas karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan apa yang direncanakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel variabel yang akan diteliti, yaitu Implementasi Pelatihan, Variabel Motivasi, dan Variabel Lingkungan terhadap Variabel Produktivitas Karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian produksi (coffe joy) di PT. Mayora Indah Tbk di Kawasan Kabupaten Bekasi dengan jumlah 152 orang. Sampel dipilih dengan menggunakan teknik sampling jenuh yakni menggunakan metode Slovin dengan hasil sebanyak 110 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, wawancara, studi kepustakaan, riset internet, dan kuesioner. Sebelum melakukan analisa data, terlebih dahulu dilakukan beberapa tahapan teknik pengolahan data yang terdiri dari editing, coding, scoring, dan tabulation.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji hipotesis yang terdiri dari uji T (uji parsial) bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen dalam menerangkan variasi variabel dependen, uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y, serta analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai indikator. Namun, sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

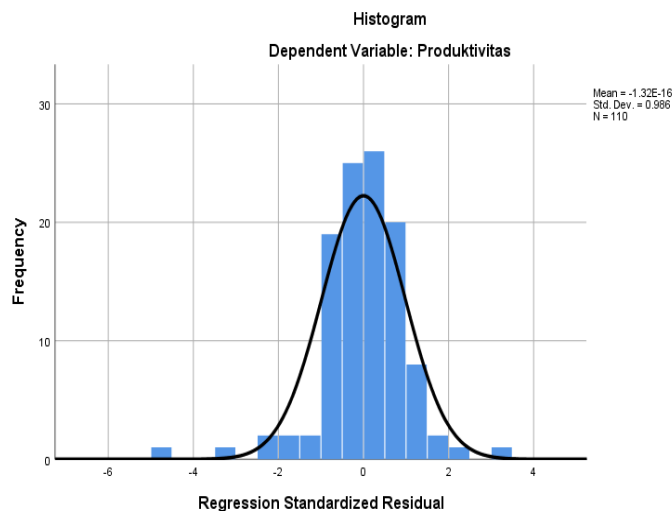
Variabel	Uji Validitas	Uji Reliabilitas
Budaya organisasi	Valid	Reliabel
Motivasi	Valid	Reliabel
Lingkungan kerja	Valid	Reliabel
Produktivitas	Valid	Reliabel

Berdasarkan kriteria perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel yaitu untuk $df = 108$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,1874. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), produktivitas (X4) yang digunakan dalam penelitian ini berada dalam kategori valid.

Perhitungan selanjutnya yaitu uji reliabilitas diperoleh hasil Cronbach's Alpha pada setiap variabel lebih dari batas Cronbach's Alpha yang disyaratkan yaitu 0,60. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), produktivitas (X4) dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Histogram Normalitas

Cara membaca histogram adalah dengan memperhatikan diagram batang yang terbentuk dikatakan data terdistribusi normal apabila diagram batang membentuk suatu kurva normal yang relatif tegak membentuk seperti lonceng (Mulyanto & Wulandari, 2019). Gambar 2. menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal karena pada diagram garis

tersebut terbentuk garis yang membentuk seperti lonceng.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

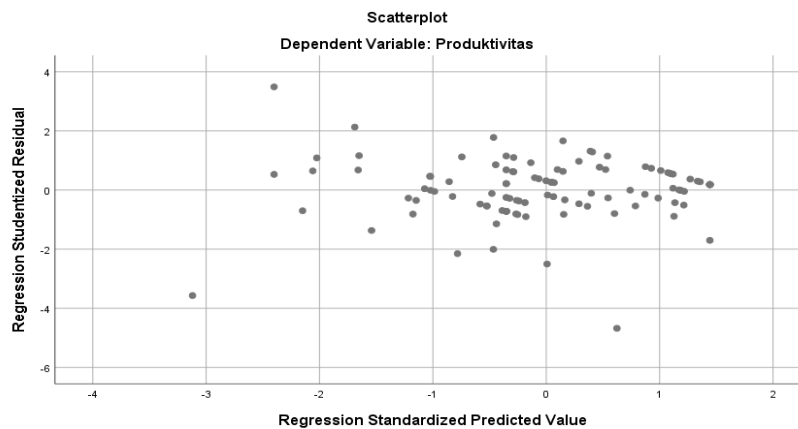
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	10.086	1.552		6.498	.000		
	pelatihan	.334	.067	.478	5.006	.000	.450	2.222
	X22	-.223	.071	-.360	-3.161	.002	.316	3.165
	lingkungan	.487	.084	.634	5.816	.000	.345	2.898

a. Dependent Variable: produktivitas

Gambar 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diperoleh bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, yang berarti model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dipenuhi dari model ini.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yaitu menggunakan bantuan program komputer SPSS For Windows Versi 26. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.086	1.552		6.498	.000
	pelatihan	.334	.067	.478	5.006	.000
	Motivasi	-.223	.071	-.360	-3.161	.002
	lingkungan	.487	.084	.634	5.816	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Gambar 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Gambar 5. diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 10,086 + 0,334 + (- 0,223) + 0,487$$

Persamaan regresi Linier tersebut diartikan sebagai berikut :

- Nilai Konstan (a), nilai konstanta sebesar 10,086 tidak diinterpretasikan karena angka terkecil dalam skala likert adalah 1.
- Koefisien Variabel X1, merupakan nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X1) terhadap variabel Produktivitas (Y) artinya jika Pelatihan (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,334 atau 33,4%.
- Koefisien Variabel X2, merupakan nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X2) terhadap variable Produktivitas (Y) artinya jika Motivasi (X2) mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka Produktivitas (Y) akan mengalami penurunan sebesar (- 0,223) atau 12,8%. Dalam hal ini Penurunan Motivasi (X2) akan mengurangi terjadinya Produktivitas (Y).
- Koefisien Variabel X3, merupakan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan (X3) terhadap variabel Produktivitas (Y) artinya jika Lingkungan (X3) mengalami kenaikan satu satuan, maka Produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,487 atau 48,7%.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.086	1.552		6.498	.000
	pelatihan	.334	.067	.478	5.006	.000
	Motivasi	-.223	.071	-.360	-3.161	.002
	lingkungan	.487	.084	.634	5.816	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Gambar 6. Hasil Uji T (Parsial)

Pengujian hipotesis uji t variabel Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pelatihan dapat diperoleh $t_{hitung} = 5,006$ dengan nilai signifikansi 0,00 dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05, karena $T_{hitung} > T_{table}$ ($5,006 > 1.9826$) maka H_1 diterima dan H_{01} ditolak, Artinya bahwa variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap Produktivitas.

Pengujian hipotesis uji t variabel Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Motivasi dapat diperoleh $T_{hitung} = -3,161$ dengan nilai signifikansi 0,002 dengan probabilitas lebih Besar dari 0,05, karena $T_{hitung} < T_{table}$ ($-3,161 < 1.9826$) maka H_2 ditolak dan H_{02} diterima, Artinya bahwa Variabel Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas.

Pengujian hipotesis uji t variabel Lingkungan kerja (X3)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Lingkungan Kerja dapat diperoleh $T_{hitung} = 5,816$ dengan nilai signifikansi 0,000 dengan probabilitas lebih besar dari 0,05, karena $T_{hitung} > T_{table}$ ($5.816 < 1.9826$), maka H_3 diterima dan H_{03} ditolak artinya bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas.

b. Uji Koefisien Determinasi

uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.520	2.15146

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Gambar 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pada Gambar 7. terlihat bahwa R sebesar 0,730 dan R Square (R²) sebesar 0,533. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan koefisien determinasi sebesar 53,29%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Pelatihan, Motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan adalah sebesar 53,29% sedangkan 46,71% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

Implementasi Pelatihan Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel pelatihan kerja dalam penelitian ini mempunyai nilai Rhitung > Rtabel maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan valid. Dari hasil pengujian reliabilitas variabel pelatihan kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,876, maka dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha variabel pelatihan kerja lebih besar dari 0,60.

Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan hasil R square sebesar 0,730 yang berarti 53,29% variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan sisanya 46,71% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian pada uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel pelatihan kerja lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 yaitu 0,00, maka dapat dikatakan variabel pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas. maka dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produksi karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Agustina Massora (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Implementasi Motivasi Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel motivasi kerja dalam penelitian ini mempunyai nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan valid. Dari hasil pengujian reliabilitas variabel pelatihan kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,896, maka dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha variabel Motivasi kerja lebih besar dari 0,60.

Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan hasil R square sebesar 0,730 yang berarti 53,29% variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan sisanya 46,71% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian pada uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel Motivasi kerja lebih besar dari tingkat signifikan 0,05 yaitu 0,002, maka dapat dikatakan variabel Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas.. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bruce Dame Dhea Berlian, Veni Rafida (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Implementasi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel Lingkungan kerja dalam penelitian ini mempunyai nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan valid. Dari hasil pengujian reliabilitas variabel Lingkungan kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,920 maka dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha variabel Lingkungan kerja lebih besar dari 0,60.

Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan hasil R square sebesar 0,730 yang berarti 53,29% variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan sisanya 46,71% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian pada uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel Lingkungan kerja lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 yaitu 0,00, maka dapat dikatakan variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas.. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyana, Parashakti, Dewi Noviyant (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

SIMPULAN

Dari hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan mengenai Implementasi Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Peneliti memberikan kesimpulan hasil pengujian yaitu: (1) Variabel pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis pelatihan kerja menunjukkan nilai thitung sebesar 0,000 tidak lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, karena pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk. (2) Variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis Motivasi kerja menunjukkan nilai thitung sebesar 0,002 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa Motivasi kerja berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak, karena Motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk. (3) Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukkan nilai thitung sebesar 0,000 tidak lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, karena lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Massora. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kementerian Pariwisata. *Jurnal Menejemen*, Vol. 06, 2. Manusia, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ambar T. Sulistiani dan Rosidah. (2003). manajemen sumber daya manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusiamana*.
- Anisa Mutia. (2022). Produktivitas tenaga kerja di dunia 2022. *Databoks Tenaga Kerja Di Dunia 2022*
- Azwar A, Rajindra, Mutmainnah (2021). *international Journal of Health, Economics, and*

- Social Sciences (IJHESS). Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Work Productivity at PT. Surya Setia Prosperity Hammer.3
- Christian Kuswibowo, C. E. S. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin Universitas Muhammadiyah Tangerang , 3.
- Dessler, G. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Efry Kurnia, R. D. F. N. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1), 365–372. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3638>
- Edy, S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Eli Delvi Yanti, Maya Macia Sari. (2022). International Journal Effect of Compensation, Motivation and Work Environment on Employee Work Productivity PT Jia Lin Wood.Vol. 9
- Fadli Wibowo, N., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang. In Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (Vol. 4, Issue 3). <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Hariandja. (2002). manajemen sumber daya manusia,pengandaan,perkembangan,perkompensasian,,dan peningkatan produktivitas. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lewa dan Subowo. (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina(PERSERO). Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon, Sinergi Edisi Khusus on Human Resources.
- Nur Baiti, K., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta (Vol. 04, Issue 01).
- Ryani Dhyana, P. N. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi) E-ISSN : 2797-7161, 1(2).

- Sedarmayanti. (2001a). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Bandung. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2001b). Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja, CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sunarto. (2003). Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: BPFE-UST. _____. 2003. Perilaku Konsumen. Yogyakarta: AMUS Yogyakarta Dan CV Ngeksigondo Utama. .
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiono. 2009. Metodologi Penelitian Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.