

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDOMARET JALAN JENDRAL SUDIRMAN 3 KOTA PRABUMULIH

Dhenia Tri Puspita Sari ^{*1}

Romsa Endrekson ²

Yelli Aswariningsih ³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

*e-mail: Dheniatripuspita@gmail.com

Abstrak

Dhenia Tri Puspita Sari, Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih, (Dibawah bimbingan Bapak Romsa Endrekson, S.P., M.M. dan Ibu Yelli Aswariningsih, S.H., M.H.) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang dari seluruh karyawan Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu berupa hasil kuesioner yang diperoleh dari responden karyawan pada indomaret jalan jendral sudirman 3 Kota Prabumulih. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Pelatihan, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan

Abstract

Dhenia Tri Puspita Sari, The Influence of Training and Work Environment on employee Productivity at Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Prabumulih City, (Mr. Romsa Endrekson, S.P., M.M. and Ms. Yelli Aswariningsih, S.H., M.H.) This study aims to determine whether there is an influence of training and work environment on employee productivity at Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Prabumulih City. The population and sample in this study were 32 employees from Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Prabumulih City. The data used in this research is primary data, which is obtained through questionnaire distributed to employees. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26 software. The results showed that training had a significant influence on employee productivity, with a significance value of $0,000 < 0,05$. The work environment also had a significant influence on employee productivity, with a significance value of $0,001 < 0,05$. Training and work environment simultaneously had a significant effect on employee productivity, with an F significance value of $0,000 < 0,05$.

Keywords: Training, Work Environment, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, pelatihan karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Indomaret juga berkomitmen untuk memberdayakan karyawan melalui pelatihan kerja yang berkelanjutan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan. Menurut Dessler, 2020 (dalam, ashkila, dk, 2024:121), mendefinisikan pelatihan sebagai saran penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik dimana dinyatakan bahwa “pelatihan tenaga kerja bagi suatu perusahaan atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan efisien kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan perusahaan atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut

bekerja karena diberikannya sebuah pengetahuan melalui pelatihan tersebut demi mencapai tujuan perusahaan ataupun tujuan pelatihan karyawan”.

Pelatihan kerja menjadi faktor kunci keberhasilan, ada tantangan yang signifikan yang di atasi. Salah satunya adalah efektivitas program pelatihan kerja yang belum memenuhi kebutuhan karyawan. Meskipun pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, implementasinya sering kali kurang optimal, yang dapat mengakibatkan keterampilan karyawan tidak berkembang sesuai harapan.

Di Indonesia, Indomaret sebagai salah satu jaringan ritel terbesar berperan penting memenuhi kebutuhan masyarakat. Salah satu cabangnya yang terletak di Jalan Sudirman 3, Kota Prabumulih, berfungsi tidak hanya sebagai sumber belanja melainkan bisa jadi tempat pelatihan bekerja. Sebagai minimarket, Indomaret Jalan Sudirman 3 hanya berfungsi sebagai tempat belanja, tetapi juga sebagai pusat interaksi sosial bagi masyarakat. Lokasi yang strategis membuatnya mudah dijangkau oleh berbagai kalangan, mulai dari pelajar, pekerja, hingga keluarga. Dengan berbagai program promosi dan pelayanan yang ramah, Indomaret berusaha menciptakan pengalaman berbelanja yang menyenangkan.

Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Menurut Rahmawati dkk (dalam, Lilly dan Luturlean 2024), Berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekeliling para pekerja yang mampu memberikan pengaruh terhadap diri karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik antar individu dari sebuah elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subyektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan. Lingkungan kerja yang terjadi di Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih komunikasi terbuka antar manager dan karyawan, serta dorongan untuk kerjasama tim, yang memperkuat hubungan antar anggota. Keselamatan dan kesehatan kerja menjadi prioritas, dengan prosedur yang ketat untuk menjaga lingkungan yang bersih dan aman. Prosedur keselamatan dan kesehatan kerja diterapkan, masih ada tantangan dalam menjaga konsistensi penerapan kebijakan tersebut. Karyawan mungkin merasa kurang diperhatikan dalam hal kesejahteraan mental dan fisik mereka yang dapat berdampak negatif pada produktivitas.

Meskipun lingkungan kerja di Indomaret diharapkan dapat memacu produktivitas, terdapat isu terkait komunikasi dan kerja sama tim yang terhambat oleh perbedaan sudut pandang dan kepala tokoh ingin tokoh selalu up target. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan dan mengurangi semangat kerja. Produktivitas kerja, yang mencakup barang dan jasa yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok, mencerminkan perbandingan antara masukan dan keluaran dengan upaya untuk meningkatkan efisien, Baiti et al. (dalam, Khaeruman, dk, 2023:5)). Produktivitas di Indomaret Jalan Sudirman 3 di Kota Prabumulih, menjadi salah satu fokus utama dalam operasional minimarket ini. Dengan meningkatkan produktivitas, Indomaret tidak hanya berupaya memenuhi kebutuhan pelanggan dengan lebih baik, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan. Selain itu, penggunaan teknologi dalam operasional sehari-hari, seperti sistem inventaris yang terintegrasi, membantu karyawan dalam pengelolaan stok barang secara efisien.

Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan, ada berbagai faktor yang menyebabkan produktivitas karyawan menurun. Pelatihan yang dirancang untuk mencakup berbagai aspek pekerjaan secara menyeluruh mungkin tidak secara efektif diterapkan di lapangan. Karyawan baru menerima informasi lengkap tentang semua aspek kerja, tetapi dalam praktiknya, tugas dan tanggung jawab tetap terbagi secara individual, sehingga mereka kurang memiliki gambaran holistik tentang keseluruhan proses bekerja. Faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi turunnya produktivitas karyawan pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 yang dimana faktor ini terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor lingkungan kerja internal karyawan di indomaret seringkali menghadapi jam kerja yang panjang seperti saat tutup bulanan (tutup buku) yang dimana seluruh karyawan yang bekerja harus hadir pada malam hari sehingga membuat karyawan shift pagi yang telah pulang sore hari harus kembali ke indomaret hingga larut malam untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini

menimbulkan kekhawatiran terhadap keamanan karyawan yang harus pulang pada jam malam, meningkatkan risiko keselamatan mereka di jalan. Faktor eksternal tekanan dari persaingan industri persaingan ketat dalam industri ritel, terutama dengan adanya banyak minimarket lain disekitar indomaret, bisa meningkatkan tekanan pada perusahaan untuk mencapai target penjualan. Hal ini sering kali berdampak pada karyawan, yang harus bekerja lebih keras untuk memenuhi target tersebut membuat produktivitas karyawan menurun.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan (X1)

Pelatihan sebagai sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik dimana dinyatakan bahwa “pelatihan tenaga kerja bagi suatu perusahaan atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting di lakukan, dimana hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan efisien kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan perusahaan atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja karena diberikannya sebuah pengetahuan melalui pelatihan tersebut demi mencapai tujuan perusahaan ataupun tujuan pelatihan karyawan” Dessler (dalam ,Akshila, dk, 2024:121).

Menurut Mangkunegara (dalam, Sujadi, dk, 2021:5) indikator - indikator pelatihan, antara lain:

1. Jenis pelatihan
2. Tujuan pelatihan
3. Materi pelatihan
4. Metode pelatihan
5. Kualifikasi peserta

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik antar individu dari sebuah elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subyektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan.ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, cahaya, dan lain- lain Rahmawati et al.,(2021).

Menurut Afandi, dkk., (dalam, Danisa, 2023:18) merumuskan bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, diantaranya sebg berikut:

1. Penerangan
2. Udara
3. Warna
4. Suara
5. Keamanan

Produktivitas kerja (Y)

Menurut Endaryono, dkk (dalam Azis, 2022:608) produktivitas kerja adalah permasalahan yang mendasar dan sangat menarik untuk dipelajari dan di teliti dan tidak terlepas dari bagaimana mengembangkan sumber daya manusia yang ada di organisasi perusahaan tersebut guna mencapai produktivitas kerja yang diharapkan khususnya di era digital berbasis online saat ini dimana karyawan harus meningkatkan kompetensinya sebagai penunjang produktivitas kerja.

Untuk mengukur produktivitas diperlukan suatu indikator, sebagai berikut menurut Sutrisno (dalam Baiti, dkk, 2020) dijelaskan yang menjadi indikator produktivitas adalah:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu

METODE PENELITIAN

Metode merupakan alat untuk mencapai tujuan dan penelitian adalah suatu proses pengumpulan informasi untuk meningkatkan dan memodifikasikan penyelidikan, jadi metode penelitian yaitu suatu cara ilmiah yang dipakai dalam penyelidikan dan kegunaan tertentu. Menurut Sugiyono (2021:19), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Desain Penelitian

Desain penelitian menurut Kumar (dalam, Sukmawati, dkk, 2024), menegaskan bahwa desain yang tepat memastikan pengumpulan data yang akurat dan efisien untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian ini dilakukan pada Indomaret yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih. Lokasi ini dipilih karena relevansi dan keterkaitannya dengan objek penelitian yaitu karyawan indomaret yang menjadi subjek penelitian. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan dari 15 oktober 2024 sampai 30 juni 2025. Waktu ini bertujuan untuk mendapatkan data yang tepat dan sesuai dengan kondisi penelitian berlangsung.

Populasi dan Sampel

Menurut Maharani (dalam Mahastri 2022), populasi merupakan totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dan satu kelompok, peristiwa atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih yang berjumlah 32 orang. Menurut Sugiyono (dalam Nurpaizah, 2023:45), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Sehingga kesimpulan penelitian yang diangkat dari sampel ini harus merupakan kesimpulan atas populasi. Sampel dengan penelitian ini berjumlah 32 Orang.

Sumber Data

1. Data Primer
Sugiyono (2022), data primer ialah sumber yang langsung memberi datanya untuk peneliti, seperti dengan hasil wawancara langsung dan kuesioner.
2. Data Sekunder
Data sekunder ialah sumber yang tidak langsung dimana memberi data untuk peneliti, data tersebut didapatkan dari sumber yang bisa memberikan dukungan penelitian seperti dari

literatur dan dokumentasi. Peneliti mendapatkan data sekunder dari penelitian terdahulu, artikel, jurnal, buku, situs internet, serta informasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi atau disebut juga dengan pengamatan meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh indra jadi, observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan panca indra disertai dengan pencatatan secara perinci terhadap obyek penelitian. Dan merupakan dari suatu tindakan yang dilakukan secara sengaja atau sadar dan juga sesuai urutan.

2. Wawancara

Wawancara menurut Sugiyono (dalam, Prawiyogi 2021), merupakan pertemuan dua orang atau lebih untuk betukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan *studi* pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam.

3. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (dalam, Prawiyogi, 2021), mengatakan bahwa studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian. Sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian, baik berupa sumber tertulis, file gambar, dan karya-karya monumental yang semua itu memberikan informasi bagi penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa Validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel ($n-2$) = $32-2=30$, dalam hal ini adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0.05$. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka indikator tersebut dinyatakan valid. Diketahui nilai $r_{tabel} \alpha = 0,05$ $df = 32-2 = 30$ sehingga hasil r_{tabel} sebesar 0,3494.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Item-Total Statistics					
Scale if Item Deleted	Mean	if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Total Correlation	Item-Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37.47		15.805	.499	.800
X1.2	37.75		16.258	.536	.798
X1.3	37.59		16.572	.431	.807
X1.4	37.59		16.636	.318	.822
X1.5	37.50		16.194	.522	.799
X1.6	37.94		15.286	.639	.785
X1.7	37.66		16.297	.469	.804

X1.8	37.41	15.346	.534	.797
X1.9	37.72	16.015	.513	.799
X1.10	37.69	15.254	.555	.794

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36.72	18.660	.646	.811
X2.2	36.91	18.926	.570	.818
X2.3	36.63	19.081	.588	.817
X2.4	36.72	18.338	.615	.813
X2.5	36.78	20.305	.397	.834
X2.6	36.88	18.500	.583	.817
X2.7	36.78	19.209	.502	.825
X2.8	36.91	19.507	.558	.820
X2.9	37.03	20.031	.400	.835
X2.10	37.09	20.539	.436	.830

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	37.22	14.305	.475	.771
Y2	37.31	14.480	.392	.782
Y3	37.44	13.286	.649	.748
Y4	37.19	14.222	.515	.767
Y5	36.88	15.339	.361	.784
Y6	36.97	15.515	.407	.780
Y7	37.13	13.726	.577	.758
Y8	36.75	14.903	.440	.776
Y9	37.16	15.426	.260	.797
Y10	36.94	13.028	.559	.760

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Dari ke tiga tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing- msing butir pernyataan variabel pelatihan (X_1) lingkungan kerja (X_2) dan Produktivitas karyawan (Y). Nilai rhitung>rtabel, dimana rtabel sebesar 0,349. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reabilitas

Dalam mengukur reabilitas penelitian ini menggunakan cronbach's alpha atau konsistensi internal diantara item-item pertanyaan dalam sebuah instrumen. Pengambilan keputusan berdasarkan koefisien nilai Alpha jika nilai cronbach alpha $>0,6$ maka pernyataan realibel dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak realibel.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach-Alpha	Kriteria	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,817	$>0,60$	Reliable
lingkungan Kerja (X2)	0,837	$>0,60$	Reliable
Produktivitas Karyawan (Y)	0,791	$>0,60$	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat α dari semua variabel adalah positif dan lebih besar $\text{cronbach-Alpha} > 0,60$ yaitu pelatihan (X1) sebesar 0,817, lingkungan kerja (X2) sebesar 0,837, dan produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,791. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian ini dikatakan *reliable*.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Penelitian

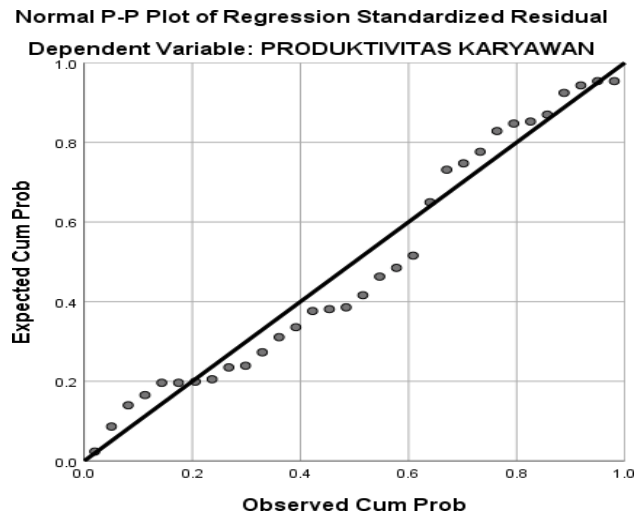
ini menggunakan uji statistik non-parametrik *kolmogorov-smirnov* (K-S). Uji statistik *kolmogorov-smirnov* (1-sampel K-S), apabila nilai signifikan $<0,05$ maka data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikan $>0,05$ maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.5
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23518471
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.086
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan table diatas, menunjukan hasil uji normalitas nilai signifikasinya $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya.



Sumber : Data Primer diolah SPSS 26 (2025).

Gambar 4.1 Hasil Uji Normal P-plot

Berdasarkan data hasil dari grafik diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi unsur normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi apakah antara variabel-variabel independent yang digunakan mempunyai multikolinearitas yang tinggi atau tidak dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF), jika terdapat nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10,00 maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.570	4.460		.800	.430		
	PELATIHAN	.573	.104	.604	5.499	.000	.821	1.217
	LINGKUNGAN KARYAWAN	.335	.095	.388	3.534	.001	.821	1.217

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

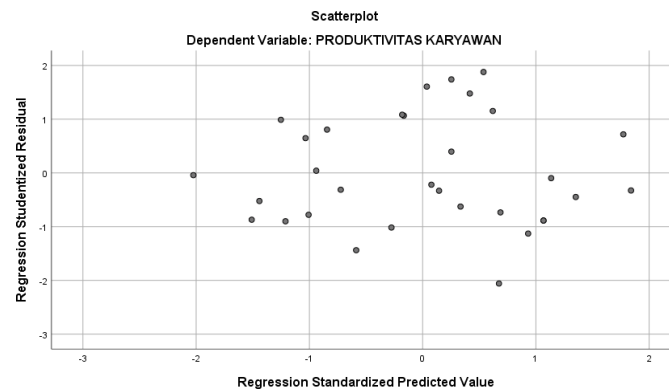
Sumber : Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Dari table diatas dapat diketahui bahwa variabel-variabel penelitian tersebut nilai VIF tidak lebih besar dari nilai 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sudarmanto (dalam, Stawati 2021) uji heteroskedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual absolute sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas, jika

tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diperoleh dari olahan SPSS 26 yang dapat dilihat titik-titik tidak membentuk pola tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat atau digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau parsial antara independen (X) dan variabel dependen (Y). Berikut hasil analisis linier berganda dalam penelitian ini yang menggunakan program SPSS versi 26 Statistic.

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.570	4.460		.800	.430		
	PELATIHAN	.573	.104	.604	5.499	.000	.821	1.217
	LINGKUNGAN KARYAWAN	.335	.095	.388	3.534	.001	.821	1.217

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber : Data primer diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan data tabel diatas, hasil regresi linier berganda antara variabel Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) diperoleh nilai konstantanya sebesar 3.570, koefisien regresi 0,573 dan 0,335, sehingga bentuk persamaan linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,570 + 0,573 X_1 + 0,335 X_2 + e$$

- 1 Konstanta sebesar 3,570 artinya jika Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) nilainya adalah 0 atau tetap, maka produktivitas karyawan nilainya sebesar 3,570.
- 2 Variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,573 artinya jika variabel Pelatihan (X1) mengalami kenaikan satu satuan (% atau poin), maka Produktivitas Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar

0,573.

- 3 Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,335 artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X2) mengalami kenaikan satuan (% atau poin), maka Produktivitas Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,335. Hal ini menyatakan bahwa jika Lingkungan Kerja semakin baik, maka Produktivitas Karyawan akan meningkat.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Hipotesis yang pertama dan kedua adalah ada pengaruh antara variabel Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2), secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Uji yang dilakukan pada pengujian hipotesis yang kesatu dan kedua yakni menggunakan uji t. Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa taraf tingkat signifikan 5% (0,05) dan $df = n - k = 32 - 2 = 30$, maka nilai ttabel adalah sebesar 2,042.

Tabel 4.8
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.570	4.460		.800	.430		
	PELATIHAN	.573	.104	.604	5.499	.000	.821	1.217
	LINGKUNGAN KARYAWAN	.335	.095	.388	3.534	.001	.821	1.217

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber : Data Primer diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan uji hipotesis yang dilakukan secara parsial atau individu sebagai berikut ini :

1. Diketahui Nilai thitung untuk variabel Pelatihan (X1) sebesar 5,499, kemudian nilai pada tabel distribusi (0,05), dan $df = k - n = 32 - 2 = 30$ maka, nilai ttabel sebesar 2,042. Maka nilai $thitung > ttabel$ ($5,499 > 2,042$), yang artinya ada alasan kuat pada H1 diterima dan benar adanya bahwa ada pengaruh Pelatihan (X1). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), jadi dapat disimpulkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan .
2. Diketahui Nilai thitung , untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 3,534 kemudian nilai pada tabel distribusi (0,05), dan $df = 30$ sebesar 2,042. Maka nilai $thitung > ttabel$ ($3,534 > 2,042$), yang artinya ada alasan kuat pada H2 diterima dan benar adanya bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2). Hal ini diperkuat juga dengan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$), Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Uji F (Simultan)

Hipotesis yang ketiga adalah diduga ada pengaruh antara variabel Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Penguji hipotesis yang ketiga ini dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan $df = 2$, $k - 1 = 1$, dan $df = n - k - 1 = 32 - 2 - 1 = 29$, dan tingkat saraf signifikan (0,05), maka nilai Ftabel sebesar 4,18.

Tabel 4.9
Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	384.591	2	192.296	36.006	.000 ^b
	Residual	154.878	29	5.341		
	Total	539.469	31			

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, menunjukan bahwa Fhitung sebesar 36,006 sedangkan hasil Ftabel distribusi tingkat signifikan (0,05) dan $df = n-k-1 = 32-2-1=29$ adalah sebesar 4,18. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,006 > 4,18$), maka ada alasan yang kuat bahwa pada H3 diterima.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai determinasi antara nol dan satu semakin mendekati angka 1, maka semakin besar proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen. Sebaliknya jika mendekati angka nol, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat kecil. Adapun hasil dari uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2) bisa dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 ^a	.713	.693	2.311	2.435

a. Predictors : (Constant), Pelatihan dan Lingkungan Kerja

b. Dependen Variabel : Produktivitas Karyawan

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.18 menunjukan bahwa koefisien determinasi *Adjusted R Square* yang diperoleh yaitu sebesar 0,693 atau 69,3%. Hal ini berarti sisanya 30,7% dipengaruhi oleh faktor variabel lainnya yang tidak menjadi variabel dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui uji secara *statistic* menunjukan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data peneliti mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota

Prabumulih dengan responden sebanyak 32 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,499 > 2,042$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,435 > 2,042$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$.
3. Pelatihan dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal Aizis, Rio Eldianson, Maruli Tua Tampubolon, (2022), Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19. Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam, Kota Depok, Jawa Barat 3(3): 608-616.
- Anggi Giri Prawiyogi, Tia Latifatu Sadiah, Andri Purwanugraha, Popy Nur Elisa (2021), Penggunaan Media Big Book Untuk Menumbuhkan Minat Baca Siswa di Sekolah Dasar. Subang, 5(1): 446-452.
- Agung Rachmadi, Hairudin, Heylin Idelia Jayasinga (2020), Pengaruh Pelatihan Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor BPJS Ketenaga Kerjaan Lampung 1. Jurnal Pebelitian dan Kajian Ilmiah, 18(3): 239-253.
- Dedy Novrizal, Susi Hendriani, Syapsan, (2024), Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Pada Pt. Telkom Witel Ridar. Jurnal Bahtera Inovasi 8(1): 35-51.
- Della Wulandari, Taat Kuspriyono, (2024), Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Depok. Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital (JUMABEDI). 1(3): 55-71.
- Desi Kurniawati, Rimsky K Judisseno, SE., MM.,PhD, (2020), Penggunaan Skala Likert Untuk Menganalisa Efektivitas *Registrasi Stakeholder Meeting: Exhibition Industry*. Seminar Nasional Riset Terapan Politeknik Jakarta 142-152.
- Dewiwati Sujadi, Ni Kadek Ayu Fitriani, Made Yudi Darmita, (2021), Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Di Hotek *The Oberoi Beach Resort Bali*. Jurnal Ekbis Analisi, Predeksi, Dan Informasi, 2(2): 160-177.
- Dinar Danisa, Nurul Komari , (2023), Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78124, 989-1001.
- Gasya Lilly, Bachrudin Saleh Luturlean, (2024), Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Umum, Logistik, Dan MSDM Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Perintis Kemerdekaan. *Journal of Economic, Business and Accounting*, kota Bandung 7(3): 4780-4791.
- Hanifa Sri Nuryani, (2024), Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kinerja Karyawan PT. Indomaret Di Sumbawa Besar Nusa Tenggara Barat, 1(1): 121-131.
- Ika Lenaini, (2021), Teknik Pengambilan Sampel *Purposive* Dan *Snowball Sampling*. Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah.
- Isnah Nur Azizah, Prizka Rismawati Arum, Bochdi Wasono (2021), Model Terbaik Uji

Mutikolinearitas untuk Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produksi Padi di Kabupaten Blora. Jurnal Prosiding Seminar Nasional UNIMUS 4: 61-69

Khaeruman, Suflani, Ahmad Mukhlis, Ombi Romli (2023), Analisis Efektivitas Strategi Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di Indomaret Kota Serang. Jurnal Manajemen STIE, 9(2): 352-362.

Khairunisa Nur Baiti, Djumali, Eny Kustiyah, (2020), Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. 4(1): 69-87.

Marinu Waruwu, (2023), Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (*Mixed Method*). Jurnal Pendidikan Tambusai, Salatiga Jawa Tengah, 7(1): 2896-2910.

Nyrpaizah, Rahmat Kartol, Sutikno, (2023), Peningkatan Kemampuan Menulis Implementasi Kultur Literasi Siswa Kelas VII SMP Negeri 1 Pesisir Tahun Pembelajaran 2021-2022. *Cybernetics: Journal Education Research and Social Studies*, Kota Medan 4(1): 31-42.

Riska Gustiana, Taufik Hidayat, Achmad Fauzi, (2022), Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur *Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(6): 182-198.

Rindiani Restu Nurriizqi, (2023), Pengaruh Kompetensi Komite Audit Dan Financial Statement Fraud (Studi Pada Perusahaan Sektor Real Estate dan Properti yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia).

Sugiyono, (2021), Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D Bandung, Alfabeta.

Wa Ode Askila, Hanifa Sri Nuryani, (2024), Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kinerja Karyawan PT. Indomaret Di Sumbawa Besar Nusa Tenggara Barat, 1(1): 121-131