



Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ace Hardware Indonesia Tbk Cabang Mall Living World Alam Sutera Kota Tangerang Selatan

The Effect of Training and Work Environment on Employee Work Productivity of PT Ace Hardware Indonesia Tbk Living World Alam Sutera Mall Branch, South Tangerang City

Ayub Sulaiman¹, Kenny Astria²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: ayub.sulaiman1987@gmail.com¹, dosen01899@unpam.ac.id²

Article Info

Article history:

Received : 04-07-2026

Revised : 06-07-2026

Accepted : 08-07-2026

Published : 10-07-2026

Abstract

This study aims to determine the effect of training and the work environment on employee work productivity at PT Ace Hardware Indonesia Tbk, Living World Alam Sutera Mall Branch, South Tangerang City. This research uses a quantitative method. The sampling technique employed is total sampling (census), involving 60 respondents. Data analysis was conducted using validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results show that training has a significant effect on employee productivity, with a determination coefficient of 75.1%, and the hypothesis test indicates that $t_{count} > t_{table}$ ($13.238 > 1.671$). The work environment has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 78.7%, and the hypothesis test shows $t_{count} > t_{table}$ ($14.649 > 1.671$). Training and the work environment simultaneously have a significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 6.832 + 0.443X_1 + 0.623X_2$. The coefficient of determination is 78.7%, while the remaining 21.3% is influenced by other factors. The hypothesis test result shows $F_{count} > F_{table}$ ($154.460 > 3.159$).

Keywords: *Work training, Work environment, Work productivity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ace Hardware Indonesia Tbk Cabang mall Living World Alam Sutera Kota Tangerang Selatan. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling (sensus) dengan jumlah 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 75,1% dan uji hipotesis di peroleh thitung > ttabel atau ($13,238 > 1,671$). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi sebesar 78,7% dan uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel atau ($14,649 > 1,671$). pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,832 + 0,443X_1 + 0,623X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 78,7% sedangkan sisanya 21,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai fhitung > ftabel atau ($154,460 > 3,159$).

Kata Kunci : *Pelatihan kerja, Lingkungan kerja, Produktivitas kerja*



PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja agar dapat mempertahankan eksistensi dan memenangkan persaingan. Peningkatan produktivitas kerja pada karyawan sebagai aset utama perusahaan merupakan salah satu langkah yang dapat ditempuh oleh suatu perusahaan. Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah pelatihan kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang mendukung.

Pelatihan kerja merupakan proses peningkatan kemampuan karyawan melalui pembelajaran yang terstruktur, dengan tujuan agar mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien. Tanpa pelatihan yang tepat, karyawan akan kesulitan dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Di sisi lain, lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, juga memberikan pengaruh besar terhadap kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendorong peningkatan produktivitas.

Perusahaan retail di Indonesia telah banyak tersebar di berbagai daerah khususnya ibukota, contohnya peretail perkakas, kebutuhan rumah tangga dan gaya hidup bila disebutkan ada berbagai macam seperti ACE Hardware, Mr. DIY, BJ Home, Mitra 10, Informa, IKEA, Depo Bangunan, Dunia Bangunan, dan banyak lagi lainnya.

Masing – masing organisasi atau perusahaan berusaha untuk menjadi lebih superior dibandingkan yang lain. Karena dengan menjadi superior, maka organisasi atau perusahaan berharap mampu mengendalikan persaingan dan pasar bisnis yang ada”. Pada lingkungan bisnis yang sangat kompetitif perusahaan retail harus memiliki kiat yang strategis dalam mengelola produktivitasnya, Pelaku perusahaan yang memiliki efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berkenaan dengan ini peneliti melakukan penelitian pada PT Ace Hardware Indonesia Tbk Cabang mall Living World Alam Sutera Kota Tangerang Selatan. PT Ace Hardware Indonesia Tbk merupakan perusahaan ritel modern yang menyediakan berbagai produk kebutuhan rumah tangga, peralatan teknik, dan perlengkapan rumah lainnya. Perusahaan retail ini didirikan pada 1995 dan bergerak di bidang usaha perlengkapan rumah tangga dan gaya hidup, dengan luas toko sekitar 28.000 meter persegi terbagi menjadi 2 lantai. Sebagai peretail yang ingin memenuhi kebutuhan konsumen “ACE” Hardware cabang mall Living World alam sutera terus berkembang sebagai perusahaan ritel dan telah menjadi salah satu perusahaan ritel terkemuka yang menyediakan berbagai perlengkapan rumah tangga dan gaya hidup di Indonesia. Toko tersebut menjadi yang terbesar di dunia yang tepatnya berada di Mall Living World Alam sutera Kota Tangerang Selatan. Toko Perkakas ini memiliki grand planning ditahun 2025 awal menjadi “az-co”. Dengan lokasi dan posisi yang strategis sebagai perusahaan retail perusahaan ini memiliki banyak karyawan terutama sales atau advisor sebagai ujung tombak untuk mendukung aktivitasnya yakni sebanyak 60 Orang karyawan. Jumlah ini dinamis karena mengikuti dinamika yang ada. Maka, membangun kualitas sumber daya manusia yang ada adalah hal yang paling baik.

Alasan peneliti melakukan penelitian di PT. Ace Hardware Indonesia Tbk cabang Mall Living World Alam Sutera Kota Tangerang Selatan. penulis adalah karyawan perusahaan tersebut karena besarnya komitmen muncullah keinginan yang kuat untuk melakukan penelitian di



perusahaan tersebut, setelah mendalami aktivitas perusahaan pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan menjadi perhatian khusus dalam membantu mewujudkan pencapaian perusahaan. Adapun hal-hal yang mendukung kegiatan tersebut ialah pelatihan kerja dan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik.

Dalam perusahaan retail sumber daya manusia sebagai faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Sebagaimana menurut pendapat ahli Kasmir (2019:3) “Sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan”. Dan menurut Sutrisno (2020: 4) “Sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi”. Efisiensi dan efektivitas akan mudah tercapai jika sumber daya manusia memiliki kualitas atau kemampuan dan faktor pendukung lainnya seperti situasi kerja, tempat kerja dan integritas yang ada di perusahaan.

Selaras dengan pendapat ahli tentang perlunya pemberdayaan Sumber daya manusia, Haudi Dkk (2021: 4) “Manajemen talenta dirangkai sebagai proses yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, memotivasi dan mempertahankan produktivitas karyawan yang terlibat dalam perusahaan”. Setiap karyawan dimungkinkan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai pada tupoksinya

Tabel 1.1
Data Karyawan PT ACE HARDWARE INDONESIA TBK Cab Mall
Living World Alam Sutera Kota Tangerang Selatan
periode Tahun 2023-2024

Bagian	Divisi	Orang	Lingkup Pekerjaan
Manajemen	Store Manager	1	Leadership Approval
	Deputy Store Manager	4	Koordinator dan Leadership
Marketing	Advisor / Sales	12	Promosi dan penjualan
	Visual Merchandising	4	Update Layout, Display dan Dekorasi
Support	Loss Prevention	12	Keamanan
	Chasier	6	Pelayanan Transaksi
	Customer Service	5	Pelayanan Aduan Pelanggan
	Cleaning Service	4	Perawatan Kebersihan
	Admin Staff	2	Stok Opname, adjust Sales, WO dan Inuse
	Receiving	4	Barang keluar masuk
	Technician	4	Perbaikan barang display dan pelanggan
	General Affairs	2	Administrasi Umum.
SUM	Karyawan Keseluruhan	60	

Sumber : Human Resource Divisi dan GA PT Ace Hardware Indonesia Tbk. Cabang Mall Living World Alam Sutera Kota Tangsel

Tabel 1.1 Struktur organisasi pada perusahaan terbagi ke dalam tiga departemen utama, yaitu Departemen Manajemen, Departemen Marketing, dan Departemen Support. Setiap departemen memiliki fungsi dan tanggung jawab masing-masing yang saling berhubungan dalam mendukung efektivitas kegiatan operasional perusahaan secara keseluruhan. Departemen Manajemen berperan dalam proses pengambilan keputusan strategis serta pengawasan terhadap seluruh kegiatan operasional perusahaan. Store Manager (1 orang) memiliki tanggung jawab utama dalam memimpin dan mengendalikan seluruh aktivitas operasional toko, melakukan evaluasi kinerja, serta memberikan persetujuan terhadap keputusan penting yang berkaitan dengan kegiatan manajerial. Deputy Store Manager (4 orang) bertugas membantu Store Manager dalam menjalankan



fungsi kepemimpinan, mengoordinasikan kegiatan di masing-masing divisi, serta memastikan bahwa pelaksanaan operasional berjalan sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan. Departemen Marketing Departemen ini berfokus pada aktivitas promosi, penjualan, serta pengelolaan tampilan visual toko dengan tujuan meningkatkan daya tarik dan minat beli pelanggan. Advisor/Sales (12 orang) bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan promosi, memberikan penjelasan produk, serta melayani proses transaksi penjualan secara langsung kepada pelanggan. Visual Merchandising (4 orang) memiliki tugas memperbarui tata letak (layout), menata display produk, serta melakukan dekorasi toko sesuai dengan tema promosi yang sedang berlangsung untuk menjaga daya tarik visual toko. Departemen Support Departemen Support berperan memberikan dukungan terhadap kelancaran operasional melalui pelayanan, keamanan, administrasi, dan pemeliharaan fasilitas. Loss Prevention (12 orang) bertugas menjaga keamanan lingkungan toko, mencegah terjadinya kehilangan barang, serta memastikan kenyamanan dan keselamatan bagi pelanggan maupun karyawan. Cashier (6 orang) bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan transaksi penjualan dengan cepat, akurat, dan ramah. Customer Service (5 orang) memiliki tanggung jawab dalam menangani keluhan pelanggan, memberikan informasi produk, serta menjaga hubungan baik antara perusahaan dengan pelanggan. Cleaning Service (4 orang) berperan dalam menjaga kebersihan, kerapian, dan kenyamanan seluruh area toko. Admin Staff (2 orang) melaksanakan kegiatan administrasi seperti pencatatan stok barang (stock opname), penyesuaian data penjualan (adjust sales), pengelolaan dokumen work order (WO), serta pencatatan barang yang digunakan (in use). Receiving (4 orang) bertugas mengelola proses penerimaan dan pengeluaran barang dari gudang serta memastikan kelancaran distribusi produk. Technician (4 orang) memiliki tanggung jawab dalam melakukan perawatan dan perbaikan terhadap barang display maupun produk pelanggan yang memerlukan layanan teknis. General Affairs (2 orang) berperan dalam mengelola administrasi umum, termasuk kebutuhan operasional dan fasilitas perusahaan agar seluruh kegiatan berjalan dengan baik

Table 1.2
Data Tingkat Produktivitas Karyawan PT AHI Tbk. Cab Mall *Living World*
Alam Sutera Kota Tangerang Selatan Periode 2022 – 2024

N O	ASPEK	Pemaparan	2022		2023		2024	
			Target	Pencapaian	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
1	Kemampuan atau Kualitas Kerja	Karyawan Mampu mengerjakan tugas tepat waktu	90%	65%	100%	55%	100%	50%
2	Peningkatan Hasil Kerja atau Kuantitas Kerja	pencapaian Target dalam Setiap Tugas]	90%	70%	100%	65%	100%	55%
3	Semangat Kerja	Karyawan Dapat Memotivasi Diri sendiri dan Orang Lain, Disiplin Dalam Absensi.	90%	70%	100%	65%	100%	50%
4	Pengembangan Diri	Jenjang Karir Yang Jelas Bagi Karyawan Berprestasi	100%	80%	100%	75%	100%	65%
5	Mutu	Mengerjakan Pekerjaan dan Pelayanan Terhadap Customer Dengan Baik.	100%	70%	100%	65%	100%	50%
6	Efektifitas dan Efisiensi Kerja	Kemampuan Menggunakan Waktu, Barang Inventori dan Asset, uang kas dll Dengan teliti dan Akurat	100%	65%	100%	55%	100%	50%

Sumber : Human Resource Divisi & General Affairs PT ACE HARDWARE INDONESIA Tbk.
Cabang Mall Living World Alsut.



Berdasarkan data pada Tabel 1.2 terlihat perubahan di tiap tahunnya yakni terjadi penurunan yang signifikan dalam produktivitas kerja Karyawan di PT Ace Hardware Indonesia Tbk, Cabang Mall Living World Alam Sutera Kota Tangerang Selatan.

Tabel 1.4
Data PraSurvei Program Pelatihan Karyawan PT Ace Hardware Indonesia Tbk. Cabang Mall Living World Alam Sutera Kota Tangerang Selatan.

No	Indikator	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Responden
1	Materi Pelatihan	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan peserta	5	16,7	15	50	30
2	Metode Pelatihan	Disampaikan dengan singkat, padat dan jelas.	7	23,3	10	33,3	30
3	Kualifikasi Instruktur Pelatihan	instruktur dari tenaga ahli (vendor) juga instansi pemerintah	4	13,3	6	20	30
4	Kategori Peserta Pelatihan	Peserta dari seluruh karyawan	10	33,3	10	33,3	30
5	Evaluasi Pelatihan	Setelah pelatihan karyawan lebih percaya diri dalam menjalankan tugas yang relevan	19	63,3	8	26,6	30

Sumber: Hasil pra Survei pada PT Ace Hardware Indonesia Tbk. Cabang Mall Living World Alam Sutera KOTA TANGERANG SELATAN.

Dari uraian data tabel 1.4 di atas, dapat diketahui bahwa hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 30 karyawan pada PT Ace Hardware Indonesia Tbk. Cabang Mall Living World Alam Sutera Kota Tangerang Selatan. Sebanyak 16,7% responden menyatakan bahwa materi pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan peserta. Namun, 50% lainnya merasa bahwa materi tersebut belum sesuai. Metode penyampaian materi mendapatkan penilaian seimbang antara responden yang merasa bahwa materi disampaikan dengan singkat, padat, dan jelas (23,3%) dan yang merasa sebaliknya (33,3%). Hanya 13,3% peserta yang menyatakan bahwa instruktur berasal dari tenaga ahli seperti vendor profesional atau instansi pemerintah, sedangkan 20% merasa bahwa kualifikasi instruktur kurang memadai. Sebanyak 33,3% menyatakan bahwa peserta berasal dari seluruh karyawan, sedangkan 33,3% mengatakan tidak. Hanya 63,3% responden yang merasa bahwa setelah mengikuti pelatihan mereka lebih percaya diri dalam menjalankan tugas terkait. Sementara itu, 26,6% merasa belum ada peningkatan kepercayaan diri. Secara umum, data ini menunjukkan bahwa program pelatihan saat ini masih memiliki beberapa kekurangan.



Tabel 1.5
Data PraSurvei Lingkungan kerja PT Ace
Hardware Indonesia Tbk. Cabang Mall Living World Alam Sutera
KotaTangsel

NO	Indikator	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Respon den
1	Tata letak Ruang kerja	Area cukup luas	2	6,67	9	30	30
2	Pencahayaan	Redup atau remang	2	6,67	12		30
3	Ventilasi	Kontrol kelembaban udara	2	6,67	15	50	30
4	<i>Ambiente</i>	Bising dan tidak ada isolasi suara	3	10	4	13,3	30
5	Keamanan/Kebersihan	Terawat dan terjaga	1	3,33	3	10	30
6	Hubungan <i>horizontal/vertical</i>	Adaptasi dan Fleksibilitas	5	16,7	2	6,67	30
7	Budaya kerja	Etos dan etika profesional	2	6,67	1	3,33	30
8	Apresiasi dan sangsi	System penghargaan	3	10	5	16,7	30
9	Tingkat stress	Kesalahpahaman dan tekanan	4	13,3	7	23,3	30
10	Karir	Pengembangan SDM	4	13,3	12	40	30

*Sumber: : Human Resource Divisi & General Affairs PT ACE HARDWARE INDONESIA Tbk.
 Cabang Mall Living World Alsut.*

Berdasarkan tabel 1.5 hasil kuesioner pra survei terhadap 30 responden, diperoleh gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja pada beberapa indikator utama. Pada indikator tata letak ruang kerja, hanya sebagian kecil responden (6,67%) yang menilai area kerja cukup luas, sedangkan mayoritas tidak sependapat. Pada aspek pencahayaan, kondisi redup atau remang juga dinilai kurang sesuai oleh sebagian besar responden.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Menurut Kaswan (2016: 77) “Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan yang lebih efektif”. Menurut Rivai (2018: 150) “pelatihan kerja adalah suatu proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi Karyawan”. Menurut Parwoto Wignjosumarto (2021: 6) “Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan pancasila dan UUD RI 1945, dalam rangka pembangunan manusia indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera adi, makmur dan merata baik materil maupun spiritual”.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018: 26), "Lingkungan kerja fisik merupakan segala keadaan yang berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja baik secara langsung ataupun tidak langsung ". Menurut Sedarmayanti (2017: 25) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Sudjiwanati (2022: 74) “Lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada



disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di emban atau yang menjadi tanggung jawabnya”.

Produktivitas

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur efektivitas dan efisiensi tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017: 40) “roduktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan dalam suatu proses kerja. Dengan kata lain, produktivitas menunjukkan seberapa optimal seorang karyawan dalam menggunakan waktu, tenaga, dan kemampuan untuk menghasilkan output kerja. Menurut Wibowo (2016: 93) “Secara Konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan”. Menurut Sutrisno (2017:100) “produktivitas kerja merupakan sebuah sikap spiritual yang mendorong terus melakukan perbaikan terhadap pencapaian yang telah diperoleh”.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017 : 8) “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme , digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu , pengumpulan data menggunakan instrument penelitian , analisis data bersifat kuantitatif atau statistik , dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan “. Berdasarkan teori tersebut bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan bertujuan untuk menguji hipotesis melalui analisis data secara statistik. Penelitian ini dilakukan pada populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Hasilnya bersifat objektif dan terukur, sehingga memungkinkan peneliti untuk memperoleh kesimpulan yang dapat digeneralisasikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. variabel pelatihan kerja (X1) memiliki nilai rhitung > rtabel (0,250), sehingga semua item kuesioner dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak diolah lebih lanjut sebagai data penelitian
2. variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,250), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah lebih lanjut sebagai data penelitian
3. variabel produktifitas kerja (Y) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,250), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah lebih lanjut sebagai data penelitian



Uji Reliabilitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Independent* dan *Dependent*

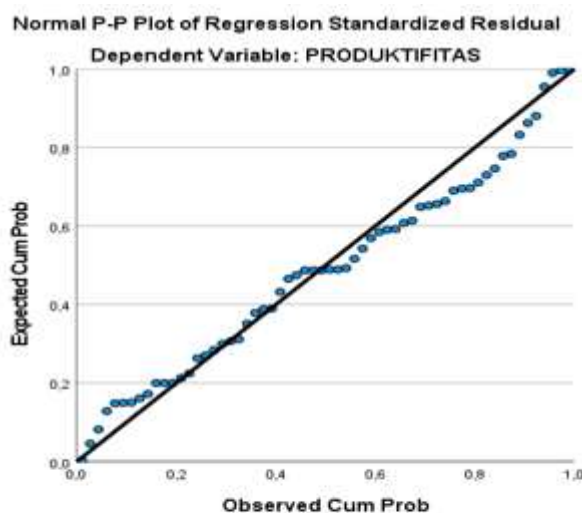
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Pelatihan Kerja (X1)	0,919	0,600.	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,899	0,600.	Reliabel
Produktifitas Kerja (Y)	0,925	0,600.	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.4 di atas, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan Produktifitas Kerja (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600

Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas



Sumber: Hasil Output SPSS 27

Gambar 5 Grafik *P-Plot* Hasil Uji Normalitas



Uji Multikolinieritas

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinearity Statistic*

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,832	2,461		2,776	,007		
PELATIHAN	,443	,097	,422	4,567	,000	,320	3,128
LINGKUNGAN KERJA	,623	,107	,539	5,830	,000	,320	3,128

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS

Sumber: Hasil Output SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel pelatihan kerja sebesar 0,320 dan lingkungan kerja sebesar 0,320, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel pelatihan kerja sebesar 3,128 serta lingkungan kerja sebesar 3,128 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *durbin watson* adalah sebesar 2,100 termasuk dalam rentang 1,550-2,460 dengan kriteria tidak ada autokorelasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi

Tabel 4.8
Hasil Uji Autokorelasi dengan *Durbin-Watson*

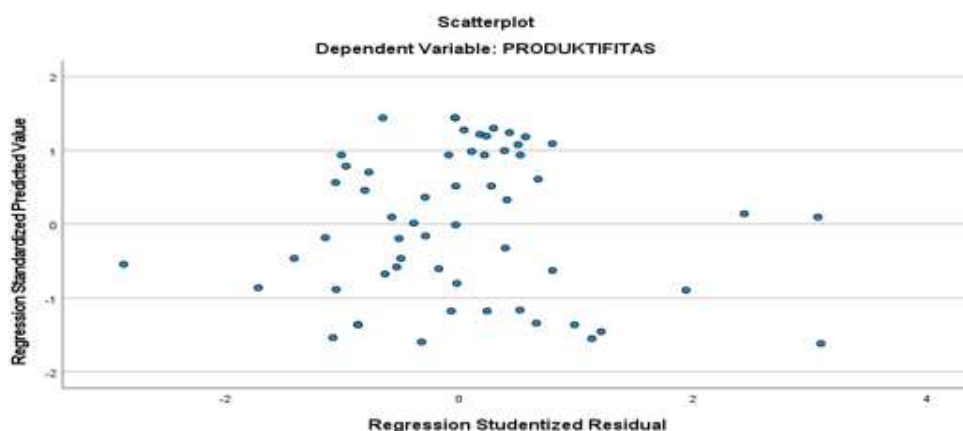
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate	Durbin-Watson
1				3	

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN

d. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS

Sumber: Hasil Output SPSS 27

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Output SPSS 27

Gambar 6 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *Scatter Plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu, dengan demikian tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

Uji Regresi Linier

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktifitas (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,832	2,461		2,776	,007
	PELATIHAN	,443	,097	,422	4,567	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,623	,107	,539	5,830	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.20 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,832 + 0,443X_1 + 0,623X_2$. Atas dasar persamaan regresi linier di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta sebesar 6,832 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka produktifitas (Y) hanya akan bernilai sebesar 6832 poin.
2. Nilai pelatihan (X1) sebesar 0,443 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan produktifitas (Y) sebesar 0,443 poin.
3. Nilai lingkungan kerja (X2) sebesar 0,443 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktifitas (Y) sebesar 0,623 poin.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.24
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktifitas (Y)

		Correlations		
		PELATIHAN N	LINGKUNGAN KERJA N	PRODUKTIFITAS
PELATIHAN	Pearson Correlation	1	,825**	,867**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	60	60	60
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	,825**	1	,887**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	60	60	60
PRODUKTIFITAS	Pearson Correlation	,867**	,887**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	60	60	60

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

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,867 yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,80-1,000; artinya variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang “sangat kuat” terhadap produktifitas



Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.27
Hasil Analisa Koefisien Determinasi Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktifitas (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 ^a	,844	,839	3,32179

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERA, PELATIHAN

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,844 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktifitas sebesar 84,4% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 84,4\%) = 15,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Pelatihan (X1) terhadap Produktifitas (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12,989	2,784		4,666
	PELATIHAN	,909	,069	,867	13,238

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktifitas (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,485	2,820		3,009	,004
	LINGKUNGAN KERA	1,025	,070	,887	14,649	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.29 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (14,649 > 1,671). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.$ 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H_{o2} ditolak, dan H_{a2} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktifitas



Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.30 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(154,460 > 3,159)$, hal ini juga diperkuat dengan $\rho \text{ value} < \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas.

Tabel 4.30
Hasil Uji Simultan (Uji F) Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)
terhadap Produktivitas (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3408,697	2	1704,348	154,460	,000 ^b
	Residual	628,953	57	11,034		
	Total	4037,650	59			

a. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian pada Bab IV yang telah dibahas oleh penulis, maka dapat disimpulkan bahwa

1. Hasil analisis uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 13,238 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,671 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini diperkuat oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,751 yang menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi sebesar 75,1% terhadap peningkatan produktivitas kerja, sedangkan sisanya 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, pelatihan kerja yang efektif dan relevan mampu meningkatkan keterampilan, pemahaman, serta kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 14,649 $>$ t_{tabel} 1,671 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,787 mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 78,7% terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik seperti tata ruang, pencahayaan, ventilasi, maupun aspek nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja dan atasan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu menjaga kenyamanan dan keharmonisan lingkungan kerja untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.
3. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai



Fhitung sebesar 154,460 > Ftabel sebesar 3,159 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,844 menandakan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan mampu menjelaskan 84,4% variasi perubahan produktivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 15,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini seperti motivasi, kompensasi, atau kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara pelatihan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT Ace Hardware Indonesia Tbk Cabang Mall Living World Alam Sutera Kota Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Sasmita, Abdul Azis. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Rehabilitasi Kementerian Pertahanan Rumah Sakit Dr. Suyoto di Subbagian Tata Usaha Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, Vol 3 (3) September 2023: 624-636. ISSN: 2775-6076; e-ISSN: 2962-8938. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/IISM>
- Afifudin. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Akmar Barsah, M. Musyfiq Salami, Moh. Sutoro. (2024). Meningkatkan Kualitas SDM UMKM Desa Cicalengka, Kecamatan Pegedangan, Kabupaten Tangerang Melalui Pelatihan Manajemen Kinerja dan Produktivitas. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (Amanah Mengabdi)*. Vol. 1 No. 2. <https://doi.org/10.70451/pkm.v1i2.403>
- Anwar, Muhamad. (2024). *Teori dan konsep MSDM*. ISBN 978-623-8576-06-7. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Asyhadie, Zaeni. (2019). *Hukun Ketenagakerjaan Dalam Praltek dan Teori di Indonesia*. ISBN 978-602-422-746-3-. Jakarta Timur: Prenadamedia Group.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ISBN 978-602-422-789-0. Jakarta: PrenadaMedia Group.
- Farizki, Ressa M. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. ISSN: 2461- 0593. Vol: 6, No: 5. Surabaya.
- Fauzi. Dkk, (2018) *Pengantar Manajemen*. ISBN 978-979-29-71-91-0. Anggota IKAPI. Yogyakarta: CV Andioffset.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiat dan Syamsurijal. 2023. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Harfa Creative.
- Hamzali, Said. Dkk, (2022). *Pengantar Manajemen*. ISBN 978-623-5364-78-0. Sumatera Barat: Azka Pustaka.
- Hasibuan, Malayu S.P (2016). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara





- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SRIWIJAYA SUMATRA SELATAN. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce* Vol.1, No.4 Desember 2022 e-ISSN: 2962-0821; p-ISSN: 2964-5298, Hal 12-19
- Nopi Oktavianti, Hannya Maurelia (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. NEXWAVE Jakarta Selatan. *Jurnal Swara Manajemen (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia)* Vol. 2, No. 1/ Maret 2022 Hal 25 – 32, No.ISSN: 2775-6076.
https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=Nopi+Oktavianti%2C+Hannya+Maurelia+%282022+%29.+Pengaruh+Disiplin+Kerja+Dan+Pelatihan+Kerja+Terhadap+Produktivitas+Kerja+Karyawan+Pada+PT.+NEXWAVE+Jakarta+Selatan.+Jurnal+Swara+Manajemen%28Keuangan%2C+Pemasaran%2C+dan+Sumber+Daya+Manusia%29+Vol.+2%2C+No.+1%2F+Maret+2022+Hal+25+%E2%80%93+32%2C+No.ISSN%3A++2775-6076.&btnG=
- Nuning, N. D. (2021). *Pengantar Manajemen*. (Cetakan Pertama. ISBN 978-623-7729-15-0) Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Nurmansyah. (2020). *Pengantar Manajemen Modern*. (ISBN 978-602-289-631-9) Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Donni juni. (2019). *Pengembangan Dan Pelatihan SDM Perusahaan*. (Cetakan I, ISBN : 978-602-7973-83-1). Penerbitsimbiosa.com
- Rina Loliyana, Misran Hadi, Evi Meidasari. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Pada PT. NISAN ABADI JAYA). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 4 no, 1. E-ISSN 2745-892X.
https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=Muhamad+Diva+Daniswara+S%2C+Iswati+Anis+Fitriyasari%2C+Emilia+Pranata+%282024%29.+Jurnal+Internasional+Manajemen+Kreatif.+Vol+2.+No+3.+E-ISSN+2963-9654.+P-&btnG=
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*. Cetakan ke-7. Jakarta : Murai Kencana
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*. Cetakan ke-8. Jakarta : Murai Kencana
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai,V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizka, Budi. Dkk, (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Membangun Organisasi Melalui Jiwa Positif*. ISBN 978-623-10-84164-3. Banda Aceh: Elparazy Media Publisher
- Rusdiana, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk meraih keunggulan kompetitif*. Cetakan ke_4, ISBN: 978-602-719-002.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2019). *Manajemen Tenaga kerja Indonesia*. ISBN 978-602-444-547-8. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2020). *Pengantar Manajemen..* ISBN 978-979-526-704-1. Jakarta: PT Bumi Aksara.



- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ISBN 978-602-7948-92-1. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti.(2018). *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti.(2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sinambela, L., P (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Team Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudjiwanati. (2022). *Psikologi Industri dan Organisasi Masyarakat Era 5.0*. ISBN 978-623-01-2742-7. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D* (p.https://atauataulibrary.nusaputra.ac.id/atauindex.php?p=show_detail&id=981). Sukabumi: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. In M. P. (pp.https://atauatauneseach.id/atauRecordatauIOS7262.ai/slims1175?widget=1&institution_id=2975). Suka Bumi: CV.Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: IKAPI.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. In K. d. *Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. (pp. Cetakan Ke-1. ISBN 978-602-289-471-1). Bandung: IKAPI.
- Suryani, N. d. (2018). *Media Pembelajaran Inovatif dan Pengembangannya*. In M. P. *Pengembangannya, Media Pembelajaran Inovatif dan Pengembangannya* (pp. ISBN 9786024462215,xii, 244 hlm :ilus ;24 cm). Bandung: PT Remaja RosadaKarya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Keinerja*". ISBN 978-979-769-918-5. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wignjosumarto, Parwoto. (2021). *Kesatuan Naskah Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja*. ISBN 978-623-97521-0-1. Jakarta: SIP Law Firm.
- Wilda, Lexi Oktora. (2024). *Pengantar Manajemen*. ISBN 978-623-514-339-2. Jambi : PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Yunita P, & Sri S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Management Studies and Entrepreneurship.Studi Kasus Pada CV Airin Graha Persada.*, (MSEJ)5(2)3221-3230,2024.