

ANALISIS PENGARUH KUALITAS PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINTANG SEJAHTERA BERSAMA PONTIANAK

Lilia Laorencia

email: laorencial@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Bintang Sejahtera Bersama Pontianak. Penelitian ini merupakan penelitian metode kuantitatif dengan menggunakan angket dan data sekunder atau dokumentasi sebagai metode pengumpulan data. Populasi dari penelitian berjumlah 41 responden pada PT. Bintang Sejahtera Bersama Pontianak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik *sampling* jenuh. Pembahasan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), analisis regresi berganda, uji F dan uji t. Alat analisis yang digunakan adalah IBM SPSS versi 22. Berdasarkan pada hasil penelitian, disimpulkan bahwa: kualitas pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan dengan diperoleh nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Pelatihan berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Pengembangan karir berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig. $0,008 < 0,05$.

Kata Kunci: kualitas pelatihan, lingkungan kerja, produktivitas kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dalam persaingan dunia bisnis yang semakin ketat pada saat ini, membuat perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia dengan keterampilan dan kemampuan yang baik. Untuk itu sudah seharusnya perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja. Hal tersebut dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan penyediaan lingkungan kerja yang baik. Dengan adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia, maka diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Karyawan baru perlu untuk diberikan pelatihan agar memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan dalam mengerjakan pekerjaannya. Pelatihan dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Oleh karena itu kualitas pelatihan yang baik sangat diperlukan dalam organisasi dalam meningkatkan hasil kinerja pegawainya. Pelatihan diberikan pada karyawan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Riset terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan dapat

meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di perusahaan. Dengan pemberian pelatihan yang benar pasti produktivitas kinerja karyawan juga semakin meningkat (Cahyani & Nugroho, 2017). Dari fakta penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan pada karyawan maka produktivitas kinerja karyawan dapat meningkat.

Pentingnya Perusahaan dalam memberikan rasa ketertarikan dan keinginan bagi pegawainya untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerja sama yang baik antar individu dalam organisasi dengan tidak memandang secara subjektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan. Riset terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di perusahaan. Dengan lingkungan kerja yang mendukung baik dari segi fisik maupun perilaku dengan karyawan lainnya maka akan membuat karyawan merasa semangat dalam bekerja sehingga produktivitasnya bisa terjaga (Aspiyah & Martono, 2016). Dari fakta penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja diperusahaan, maka produktivitas kinerja karyawan dapat meningkat.

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan

Untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dapat dilakukan pelatihan kerja. Pelatihan karyawan yang diberikan berfokus pada penerapan keterampilan yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaan dan membantu mengoreksi kelemahan dalam kinerja. Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011: 44) berpendapat bahwa pelatihan (*training*) yaitu suatu proses pendidikan jangka pendek yang didasarkan pada prosedur terorganisir dengan harapan karyawan dapat mempelajari pengetahuan dan keahlian dalam mengerjakan pekerjaannya.

Terdapat lima indikator yang dapat mempengaruhi pelatihan menurut Simamora (2006: 328) yaitu:

- a. Reaksi
Perasaan peserta terhadap materi – materi dan proses pembelajaran yang telah diselenggarakan, dari sangat tidak puas sampai sangat puas.
- b. Belajar

- Ilmu dari materi-materi yang didapatkan dari pengalaman pelatihan, dari sangat kurang sampai sangat meningkatkan.
- c. Perilaku
Perubahan sikap yang dirasakan oleh peserta dari program yang telah diberikan.
 - d. Hasil
Efek dari Program pelatihan yang telah diterima oleh peserta pelatihan agar dapat mencapai tujuan organisasi yang kemudian akan ditetapkan di organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi bagian yang penting untuk diperhatikan. Sedarmayanti (2015: 25) berpendapat bahwa lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Artinya bahwa setiap organisasi harus memadai bagi pegawainya mulai dari alat atau perabotan kantor sampai pada ruangan yang digunakan pegawai ketika bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011: 28) yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- a. Kebersihan
Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat.
- b. Penerangan atau Cahaya
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
- c. Sirkulasi udara
Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.
- d. Tata warna
Pencahayaannya yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
- e. Kebisingan
Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengar suara bising, oleh karena itu kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.
- f. Penggunaan warna
Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus diperhatikan juga.
- g. kelembaban udara
Banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.
- h. Fasilitas
Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2015: 27) yaitu

- a. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
- b. Kerja sama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara kelompok yang ada.
- c. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antar rekan kerja maupun pimpinan.

Produktivitas Kinerja Karyawan

Produktivitas merupakan suatu proses tentang pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil akhir di perusahaan. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, maka laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Mulyadi (2015: 100) berpendapat bahwa produktivitas merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antara keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) dengan hasil yang dicapai (output).

Untuk mengukur produktivitas kerja. Pandi Afandi (2018; 27) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas yaitu:

- a. Kuantitas kerja
suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja
suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu
tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan metode asosiatif deskriptif. Metode penelitian yang digunakan didalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif berlandaskan pada pemahaman yang positif. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian,

analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017: 14). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan data sekunder atau dokumentasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bintang Sejahtera Bersama Pontianak pada tahun 2021. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. Teknik *Sampling* jenuh merupakan suatu alat teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai pengambilan sampel (Sugiyono, 2016: 143). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bintang Sejahtera Bersama Pontianak yang berjumlah 41 orang karyawan. analisis data yang dilakukan secara kuantitatif, untuk analisis jawaban responden yang telah diberikan skor dengan skala *likert*. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi dari seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2016: 168). Penggunaan skala *likert* dimulai dari angka satu hingga lima, yaitu bobot satu dinyatakan sangat rendah (SR), bobot dua dinyatakan rendah (R), bobot tiga dinyatakan sedang (S), bobot empat dinyatakan tinggi (T), dan bobot lima dinyatakan sangat tinggi (ST).

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016: 52). Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan tabel 1 diketahui nilai Pearson Correlation untuk variabel kualitas pelatihan semua variabel valid dimana r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai tabel sebesar 0,308.

TABEL 1
UJI VALIDITAS VARIABEL PELATIHAN

Correlations											
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	KUALITAS PELATIHAN
X1.1 Pearson Correlation	1	.514**	.218	1.000**	.435**	.541**	.435**	.169	.359*	.068	.691**
Sig. (2-tailed)		.001	.172	.000	.005	.000	.005	.291	.021	.672	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.2 Pearson Correlation	.514**	1	.393*	.514**	.378*	.521**	.378*	.398*	.783**	.371*	.764**
Sig. (2-tailed)	.001		.011	.001	.015	.000	.015	.010	.000	.017	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.3 Pearson Correlation	.218	.393*	1	.218	.290	.243	.290	.548**	.301	.755**	.655**
Sig. (2-tailed)	.172	.011		.172	.066	.126	.066	.000	.056	.000	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.4 Pearson Correlation	1.000**	.514**	.218	1	.435**	.541**	.435**	.169	.359*	.068	.691**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.172		.005	.000	.005	.291	.021	.672	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.5 Pearson Correlation	.435**	.378*	.290	.435**	1	.428**	1.000**	.173	.518**	.341*	.731**
Sig. (2-tailed)	.005	.015	.066	.005		.005	.000	.280	.001	.029	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.6 Pearson Correlation	.541**	.521**	.243	.541**	.428**	1	.428**	.153	.443**	.103	.651**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.126	.000	.005		.005	.340	.004	.522	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.7 Pearson Correlation	.435**	.378*	.290	.435**	1.000**	.428**	1	.173	.518**	.341*	.731**
Sig. (2-tailed)	.005	.015	.066	.005	.000	.005		.280	.001	.029	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.8 Pearson Correlation	.169	.398*	.548**	.169	.173	.153	.173	1	.246	.320*	.511**
Sig. (2-tailed)	.291	.010	.000	.291	.280	.340	.280		.122	.041	.001
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KUALITAS PELATIHAN Pearson Correlation	.691**	.764**	.655**	.691**	.731**	.651**	.731**	.511**	.729**	.594**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai Pearson Correlation untuk variabel lingkungan kerja semua variabel valid dimana r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai tabel sebesar 0,308. Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai Pearson Correlation untuk variabel produktivitas kinerja karyawan semua variabel valid dimana r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai tabel sebesar 0,308.

TABEL 2
UJI VALIDITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

		Correlations				
		KUALITAS PELATIHAN	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
KUALITAS PELATIHAN	Pearson Correlation	1	.731**	.438**	.764**	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.000
	N	41	41	41	41	41
X2.1	Pearson Correlation	.731**	1	.514**	.378*	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.015	.000
	N	41	41	41	41	41
X2.2	Pearson Correlation	.438**	.514**	1	.383*	.514**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001		.013	.001
	N	41	41	41	41	41
X2.3	Pearson Correlation	.764**	.378*	.383*	1	.378*
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.013		.015
	N	41	41	41	41	41
X2.4	Pearson Correlation	.731**	1.000**	.514**	.378*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.015	
	N	41	41	41	41	41

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 22, 2021

TABEL 3
UJI VALIDITAS VARIABEL PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN

		Correlations												PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	
Y1	Pearson Correlation	1	.161	.524**	.423**	.268	.399**	.423**	.113	.071	.212	.433**	-.091	.564**
	Sig. (2-tailed)		.314	.000	.006	.090	.010	.006	.481	.658	.183	.005	.573	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y2	Pearson Correlation	.161	1	.301	.359*	.514**	.514**	.359*	.068	.364*	.077	.282	.033	.555**
	Sig. (2-tailed)	.314		.056	.021	.001	.001	.021	.672	.019	.631	.074	.837	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y3	Pearson Correlation	.524**	.301	1	.541**	.373*	.326*	.541**	.460**	.327*	.378*	.318*	.067	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.056		.000	.016	.038	.000	.002	.037	.015	.043	.677	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y4	Pearson Correlation	.423**	.359*	.541**	1	.783**	.465**	1.000**	.500**	.306	.307	.485**	.252	.823**
	Sig. (2-tailed)	.006	.021	.000		.000	.002	.000	.001	.051	.051	.001	.111	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y5	Pearson Correlation	.268	.514**	.373*	.783**	1	.246	.783**	.371*	.351*	.353*	.383*	.208	.726**
	Sig. (2-tailed)	.090	.001	.016	.000		.122	.000	.017	.024	.024	.013	.192	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y6	Pearson Correlation	.399**	.514**	.326*	.465**	.246	1	.465**	.143	.008	.070	.308	.102	.548**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.038	.002	.122		.002	.374	.959	.661	.050	.525	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.564**	.555**	.734**	.823**	.726**	.548**	.823**	.527**	.478**	.508**	.623**	.330*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.035	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. (Ghozali, 2016: 47) Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak.

TABEL 4
UJI RELIABILITAS VARIABEL PELATIHAN
Reliability Statistics
Pelatihan

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	10

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 4, diketahui variabel kualitas pelatihan memiliki nilai *Cronbach alpha* 0.860 > 0,60. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa variabel memiliki kriteria atau persyaratan *Cronbach alpha* sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

TABEL 5
UJI RELIABILITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA
Reliability Statistics
Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	4

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 5, diketahui variabel kualitas pelatihan memiliki nilai *Cronbach alpha* 0.817 > 0,60. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa variabel memiliki kriteria atau persyaratan *Cronbach alpha* sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

TABEL 6
UJI RELIABILITAS VARIABEL PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN
Reliability Statistics
Produktivitas Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	12

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 6, diketahui variabel kualitas pelatihan memiliki nilai *Cronbach alpha* 0.843 > 0,60. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa variabel

memiliki kriteria atau persyaratan *Cronbach alpha* sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki tingkat reabilitas yang tinggi.

Uji Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih, selain itu digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali: 2016: 94). Berikut hasil uji analisis regresi linear berganda pada penelitian ini yang dapat dilihat pada Tabel 7

TABEL 7
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.844	2.888		6.180	.000
1 KUALITAS PELATIHAN	.500	.120	.553	4.160	.000
LINGKUNGAN KERJA	.725	.261	.369	2.780	.008

a. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Dari tabel 7, dapat dilihat bahwa hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,553X_1 + 0,369X_2$$

Dari model regresi yang telah diperoleh, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel kualitas pelatihan memiliki arah positif dalam pengaruhnya terhadap produktivitas kinerja karyawan yaitu sebesar 0,553 Artinya variabel kualitas pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Bintang Sejahtera Bersama di Pontianak.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja memiliki arah positif dalam pengaruhnya terhadap produktivitas kinerja karyawan yaitu sebesar 0,369 Artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kinerja karyawan pada Bintang Sejahtera Bersama di Pontianak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sujarweni (2015: 164) Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel (X). Jika R^2 Semakin besar, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah. Berikut ini uji koefisien determinasi (R^2) dari penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel 8

TABEL 8
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.775	.764	2.008

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, IBM SPSS 22, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan regresi sebagaimana diperlihatkan tabel 6, diketahui nilai koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,775 artinya bahwa variabel bebas yang terdiri dari kualitas pelatihan dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan sebesar 77,5% dan sedangkan sisanya sebesar 22,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kualitas pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Bintang Sejahtera Bersama Pontianak maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- Pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.
- Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan, maka semakin baik produktivitas kinerja karyawan.

- c. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik produktivitas kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang dipaparkan di atas, berikut saran yang dapat penulis berikan:

- a. Dari semua dimensi kualitas pelatihan, dimensi yang perlu ditingkatkan yaitu materi dan metode. Menggunakan metode pelatihan *Off The Job* yang didalamnya terdapat metode simulasi dan presentasi informasi untuk membantu karyawan dapat mengembangkan kecakapan dan pengambilan keputusan.
- b. Dari dimensi lingkungan kerja dimensi yang perlu ditingkatkan yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dalam lingkungan kerja fisik pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam lingkungan kerja non fisik menerapkan rasa keterbukaan antara karyawan dan pimpinan perusahaan serta menjalin hubungan persaudaraan antar masing-masing karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aspiyah, M. & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal* 5(4), 339-346.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cahyani, Muhammad., & Nugroho, Andrian Ary. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Swabina Gatra Gresik. *Gema Ekonomi: Jurnal Fakultas Ekonomi* 6(1), 21-27.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*. Bandung: Alfabeta.

_____. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.

