
Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo

Della Mafilla Sari¹, Dewi Andriani²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

E-mail: dellamafillasari@gmail.com¹, dewiandriani@unm.ac.id²

Article History:

Received: 01 Agustus 2022

Revised: 06 Agustus 2022

Accepted: 07 Agustus 2022

Keywords: Kemampuan Kerja, Pelatihan Kerja, Lingkungan, Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract: PT. Petrokopindo Cipta Selaras merupakan perusahaan yang bersifat perseroan bergerak dalam bidang pertanian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras. Pendekatan kuantitatif dilakukan dalam penelitian ini dengan teknik sampel purposive dari 55 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai uji R adalah sebesar 0,745 artinya terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang sangat kuat karena hasil uji R mendekati angka 1. Manfaat riset ini bagi keilmuan agar dapat memperluas pemahaman dan pengetahuan terutama terkait manajemen SDM dengan real terkhusus terkait kemampuan kerja, pelatihan, lingkungan kerja serta produktivitas kerja karyawan.

PENDAHULUAN

PT. Petrokopindo Cipta Selaras merupakan perusahaan yang bersifat perseroan terbatas dan bergerak dalam bidang pertanian. PT. Petrokopindo Cipta Selaras ini beralamat di jalan Randegan RT. 08 RW. 02 Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo. PT Petrokopindo Cipta Selaras ini melakukan kerjasama dengan PT. Petrokimia Gresik yang ditunjuk oleh pemerintah untuk bekerjasama membuat pupuk dan di setiap tahunnya melakukan kontrak dengan pemerintah untuk membuat pupuk organik atau kimia yang bersubsidi. Pengerjaan di PT. Petrokopindo Cipta Selaras tidak sama dalam setiap tahunnya tergantung pemerintah melihat kemampuan pegawai di PT tersebut, jika setiap tahunnya bisa menyelesaikan target yang ditentukan maka pada tahun berikutnya ditambah kuota pengerjaan oleh pihak pemerintah. PT. Petrokopindo Cipta Selaras membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkopeten agar dapat menghasilkan tingkat keberhasilan yang diinginkan oleh perusahaan.

Produktivitas memiliki pengertian yaitu antara hasil dan perbandingan dari keseluruhan sumber daya yang digunakan. Menurut Sedermayanti (2010) bahwa secara individu produktivitas adalah tingkat perbandingan dari efektivitas yang keluar maupun yang masuk dengan mencakup adanya kuantitas dan kualitas dalam satuan waktu tertentu. Dalam hal ini meningkatnya

produktivitas manusia berdasarkan pada sasaran strategi yang dimana diharuskan bahwa produktivitas merupakan faktor yang tergantung dari adanya sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan sebelumnya. Dalam prakteknya untuk bisa meningkatkan produktivitas itu sendiri perlu adanya pelatihan seperti yang dapat di ukur dengan kemampuan kerja. Karyawan akan menjadi lebih terampil jika kemampuan kerja memadai. Dalam hal ini kemampuan kerja karyawan dapat dilihat dari cara kerja karyawan dan terget yang dihasilkan dan ditetapkan oleh perusahaan. Dengan begitu menjadikan karyawan lebih terampil serta memiliki pola pikir yang dapat digunakan secara baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga produktivitas akan ikut meningkat.

Penelitian ini didukung oleh *Research Gap* yang digunakan sebagai dasar penelitian. Terdapat perbedaan dan keterbatasan-keterbatasan penelitian yang terjadi merupakan hasil dari penelitian terdahulu dengan variabel terkait. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sudibyo Budi dan Siti Nuraeni (2017) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik tahu Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. Namun hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2021) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Suwarlandono Art.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fathoni Rodl (2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo. Namun hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Erwin Firdiyanti (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Subaindo Cahaya Poitraco.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuningsih (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyani et.al. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk.

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan, didapatkan hasil penelitian yang berlawanan, sehingga peneliti perlu melakukan penelitian kembali dalam pemecahan *issue* yang ada. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ike Susanti dan Indriana Kristiawati (2019), bahwa teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian tersebut adalah quota sampling. Akan tetapi, dikarenakan ketidaksesuaian atas teknik yang digunakan menjadi sebuah celah untuk penelitian yang sebelumnya. Oleh karena itu, akan digunakan teknik pengambilan sampel yang sesuai dengan penelitian sekarang yaitu menggunakan metode pengambilan sampel purposive sampling.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Ita Purnami dan I Wayan Mudiarta Utama (2019), menemukan bahwa teori indikator lingkungan kerja yang digunakan meliputi lingkungan kerja fisik seperti bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas dan tersedianya sarana angkut dan untuk lingkungan kerja non fisik seperti hubungan dengan rekan, hubungan atasan dengan karyawan serta kerjasama antar karyawan lainnya. Karena indikator lingkungan kerja pada penelitian terdahulu tidak sesuai dengan objek penelitian sekarang. Sehingga hal ini menjadi celah bagi peneliti untuk melakukan penelitian. Oleh karena itu, indikator lingkungan kerja yang digunakan oleh peneliti sekarang yaitu penerangan, pewarnaan, suhu udara, struktur kerja, tanggung jawab dan perhatian dukungan pemimpin.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti dan dari penguraian di atas, PT. Petrokopindo Cipta Selaras sudah berupaya untuk terus menjaga kemampuan kerja

karyawan sebagai bentuk untuk mempertahankan produktivitas kerja, pelatihan yang dapat memberikan bentuk perbaikan dalam penguasaan diberbagai keterampilan maupun teknik pelaksanaan kerja, serta lingkungan kerja yang menunjang serta mendukung pelaksana tugas dan pekerjaan karyawan secara produktif. Sehingga perusahaan tersebut mengalami kenaikan produktivitas disetiap bulanya, Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Data Hasil Produksi Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras

No.	Bulan Produksi	Jumlah Target (Kg)	Jumlah Produksi (Kg)	Persentase
1	Januari	19.000	20.345	1,07
2	Februari	21.300	21.350	1,00
3	Maret	22.000	21.580	0,98
4	April	23.150	22.350	0,97
5	Mei	23.760	23.150	0,97
6	Juni	24.200	23.860	0,99
7	Juli	25.350	24.750	0,98
8	Agustus	25.500	25.850	1,01
9	September	26.275	26.100	0,99
10	Oktober	27.550	27.150	0,99
11	November	28.875	28.270	0,98

Sumber: Data Produksi Petrokopindo Cipta Selaras 2021

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa hasil produksi PT. Petrolopondo Cipta Selaras pada bulan Januari (1,07), Februari (1,00), Maret (0,98), April (0,97), Mei (0,97), Juni (0,99), Juli (0,98), Agustus (1,01), September (0,99), Oktober (0,99) dan November (0,98). Angka tingkat produksi ini di indikasikan adanya kenaikan di setiap bulanya. Meskipun mengalami kenaikan masih terdapat beberapa bulan yang hasil produksinya dibawah target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya indikasi penurunan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan yang dimana harus diperhatikan dalam kemampuan kerja yang dimiliki setiap karyawannya sehingga kemampuan tersebut harus memiliki hasil yang maksimal dalam pencapaian target produksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan dari masalah-masalah yang telah dijelaskan pada latar belakang. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras di Sidoarjo”

METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras. Dimana kemampuan kerja karyawan akan mempengaruhi naik turunnya produktivitas kerja, kemampuan karyawan dapat dikembangkan dengan pelatihan sehingga pelatihan berpengaruh terhadap naik turunnya produktivitas dan lingkungan kerja yang kondusif juga mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yang dilakukan di PT. Petrokopindo Cipta

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian berdasarkan angka penilaian skala likert pada jawaban pernyataan kuesioner yang dijawab oleh responden. Responden dalam penelitian

ini terdiri dari 55 karyawan yang ditentukan berdasarkan pengambilan sampel dengan teknik sampling yaitu *nonprobability sampling* dengan spesifikasi purposive sampling. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui cara observasi dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang setelah itu diolah menggunakan software *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.0 *for windows*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji kualitas data, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji R (determinasi berganda), uji R² (koefisien korelasi berganda), uji t (parsial) dan uji F (Simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskriptif Partisipan Penelitian

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan (Jenis Kelamin)

Jenis	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	43	76,5 %
Perempuan	14	25,5 %
Jumlah	55	100 %

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah subjek penelitian ini sebanyak 55 responden, partisipan responden terbanyak adalah partisipan yang berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 76,5 %. Berikut ini responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1-3 Tahun	29	52,7%
4-6 Tahun	14	25,5%
7-9 Tahun	8	14,5%
10-12 Tahun	4	7,3%
Total	55	100

Sumber: olah kuesioner, 2021

Berdasarkan hasil dari perhitungan dari tabel 4 diatas, diketahui bahwa tanggapan responden pada masa kerja yang paling banyak adalah 1-3 tahun yang berjumlah 29 orang karyawan dengan hasil presentase 52,7%, Responden dengan masa kerja 4-6 tahun memiliki jumlah responden sebanyak 14 orang karyawan dengan hasil presentase sebanyak 25,5%, responden dengan masa kerja 7-9 tahun memiliki jumlah responden sebanyak 8 orang karyawan dengan hasil presentase 14,5%, kemudian responden dengan masa kerja 10-12 tahun memiliki jumlah responden sebanyak 4 orang karyawan dengan hasil presentase sebanyak 7,3%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 1-3 tahun dengan presentase 52,7%. Berikut ini responden berdasarkan Pendidikan:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	4	5,5%
SMA/SMK	43	78,2%
S1	9	16,4%
Total	55	100%

Sumber: olah kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa pada responden yang memiliki tingkat pendidikan SMP berjumlah sebanyak 3 orang karyawan dengan hasil presentase 5,5%, sedangkan responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK berjumlah sebanyak 43 orang karyawan dengan hasil presentase 78,2%, dan responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah sebanyak 9 orang karyawan dengan hasil presentase 16,4%. Maka, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Petrokopindo Cipta Selaras didominasi oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK.

Tabel 4. Responden Berdasarkan (Usia)

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
Tahun	38	69,1 %
Tahun	10	18,2 %
Tahun	5	9,1 %
Tahun	1	1,8 %
Tahun	1	1,8
Jumlah	55	100 %

Sumber: olah kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa responden berdasarkan umur 18-25 tahun berjumlah 38 karyawan dengan hasil presentase sebesar 69,1%. sedangkan responden yang berumur 26-33 tahun berjumlah 10 karyawan dengan hasil presentase sebesar 18.2%, kemudian responden yang berumur 34-41 tahun sebanyak 5 orang karyawan dengan hasil presentase sebesar 9,1%, responden berdasarkan umur 42-49 tahun berjumlah 1 orang karyawan dengan hasil presentase sebesar 1,8%, dan responden yang berumur 50-57 tahun sebanyak 1 orang dengan hasil presentase 1,8%. Maka, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras umur yang berdominan adalah karyawan yang berumur 18-25 tahun.

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Kuisisioner

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r tabel	Sig.	Keterangan
Kemampuan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	,749	0,265	0,00	Valid
	X _{1.2}	,469		0,00	Valid
	X _{1.3}	,737		0,00	Valid
	X _{1.4}	,670		0,00	Valid
	X _{1.5}	,480		0,00	Valid
	X _{1.6}	,687		0,00	Valid
	X _{1.7}	,771		0,00	Valid

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r tabel	Sig.	Keterangan
	X _{1.8}	,596		0,00	Valid
Pelatihan (X ₂)	X _{2.1}	,305	0,265	0,00	Valid
	X _{2.2}	,585		0,00	Valid
	X _{2.3}	,460		0,00	Valid
	X _{2.4}	,526		0,00	Valid
	X _{2.5}	,536		0,00	Valid
	X _{2.6}	,719		0,00	Valid
	X _{2.7}	,743		0,00	Valid
	X _{2.8}	,332		0,00	Valid
	X _{3.1}	,627	0,265	0,00	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X _{3.2}	,703		0,00	Valid
	X _{3.3}	,711		0,00	Valid
	X _{3.4}	,712		0,00	Valid
	X _{3.5}	,511		0,00	Valid
	X _{3.6}	,626		0,00	Valid
	X _{3.7}	,581		0,00	Valid
	X _{3.8}	,279		0,00	Valid
	X _{3.9}	,697		0,00	Valid
	X _{3.10}	,539		0,00	Valid
Produktivitas Kerja(Y)	Y _{1.1}	,566	0,265	0,00	Valid
	Y _{1.2}	,645		0,00	Valid
	Y _{1.3}	,611		0,00	Valid
	Y _{1.4}	,563		0,00	Valid
	Y _{1.5}	,556		0,00	Valid
	Y _{1.6}	,0324		0,00	Valid

Sumber: Output SPSS, 2021

Pada hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,265 ($>0,265$) sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan Variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 6.Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Alpha Crombach	Keterangan
Kemampuan Kerja (X ₁)	.876	Reliabel
Pelatihan Kerja (X ₂)	.794	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	.873	Reliabel
Produktivitas Kerja(Y)	.758	Reliabel

Sumber: olah data IBM Statistic SPSS Versi 24, 2021

Berlandaskan pengujian maka diperoleh hasil uji reliabilitas dengan melihat nilai *cronbach alpha* [9] Sebuah variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* $> 0,6$. Nilai *cronbach alpha* pada Kemampuan Kerja(X₁) yaitu 0,876, Pelatihan Kerja (X₂) yaitu 0,794, Lingkungan

Kerja (X_3) yaitu 0,873, dan Produktivitas Kerja (Y) yaitu 0,758 sehingga nilai setiap variabel lebih besar dari 0,6, maka variabel dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam menguji pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, produktivitas kerja dan Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja, maka digunakan analisis regresi berganda yang dilaksanakan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Constant dan Variabel	Koefisien regresi		Uji parsial (t)	
	B	Std. Error	t	Sig
(Constant)	6,689	2,462	2,717	,009
Kemampuan Kerja(X_1)	0,095	0,112	1,851	,004
Pelatihan Kerja (X_2)	0,191	0,126	1,817	,002
Lingkungan Kerja (X_3)	0,213	0,081	2,622	,000
N : 100		R : 0,668		
Distribusi data : Linier: 0,00 dan N		R2 : 0,428		
Heteroskedastisitas : tidak terjadi				
Durbin Watson: 2,292				
Tolerance: Kemampuan Kerja 0,419, Pelatihan Kerja 0,276, Lingkungan Kerja 0,350				
VIF : Kemampuan Kerja 2,387, Pelatihan Kerja 3,629, Lingkungan Kerja 2,857				
Uji F : F_{hitung} : 25,718 Sig: 0,00				
Regresi: $Y = -0,407 + 0,231 X_1 + 0,159 X_2 + 0,229 X_3$				
Predictors : (contans), Kemampuan Kerja(X_1), Produktivitas Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3)				

Sumber: olah data SPSS, 2021

Dari tabel 9 tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 yaitu Kemampuan Kerja (X_1) dengan nilai VIF 2,387 atau 2,3, Pelatihan Kerja (X_2) dengan nilai VIF 3,629 atau 3,6 dan Lingkungan Kerja (X_3) dengan nilai VIF 2,857 atau 2,8 yang berarti nilai 2,3, 3,6 dan 2,8 lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% atau 0,1 yaitu Kemampuan Kerja (X_1) dengan nilai Tolerance 0,419 atau 0,4, Pelatihan Kerja (X_2) dengan nilai Tolerance 0,276 atau 0,2 dan Lingkungan Kerja (X_3) dengan nilai Tolerance 0,350 atau 0,3 yang berarti nilai 0,2, 0,3 dan 0,5 lebih besar dari 0,1 sehingga tidak terjadi multikolinieritas sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji uji regresi selanjutnya.

Adapun nilai standart yang digunakan dalam suatu penelitian dikatakan “tidak terjadi autokorelasi jika nilai uji autokorelasi yang dilihat dari Durbin Watson di bawah 5” Tabel diatas menunjukkan hasil dari uji autokorelasi dapat dilihat dari nilai durbin watson yakni 2,292 “sehingga memenuhi persyaratan tidak terjadi autokorelasi karena nilai durbin watson $2,292 < 5$ ”. Pada uji hipotesis ini menggunakan uji t (parsial) dari persamaan regresi linier berganda $Y = 6,689 + 0,095 + 0,191 + 0,213$ yang dipergunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikansi secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y) . Dengan $df = n-k-1 = 55- 3 - 1 = 51$ sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,675. Hasil

perhitungan Uji t (parsial) yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 24, variabel Kemampuan Kerja (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,851, Sehingga Nilai t_{hitung} ini lebih besar ($>$) dari pada nilai t_{tabel} yaitu 1,675. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,007. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil ($<$) dari pada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel} = 1,851 > 1,660$) dan ($sig < \alpha = 0,002 < 0,05$) artinya variabel independen yaitu Kemampuan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y).

Perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel Pelatihan Kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,817, Sehingga Nilai t_{hitung} ini lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu 1,675. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,004. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel} = 1,817 > 1,675$) dan ($sig < \alpha = 0,000 < 0,05$) artinya variabel independen yaitu Produktivitas Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel Lingkungan Kerja (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,622. Sehingga Nilai t_{hitung} ini lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu 1,675. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2,622 > 1,675$) dan ($sig < \alpha = 0,004 < 0,05$) artinya variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan $df_1 = 3$, dan $df_2 = n - k - 1$, dimana n merupakan jumlah sampel dan k merupakan variabel bebas sehingga $df_2 = 100 - 3 - 1 = 96$, dan tingkat taraf signifikansi 5% (0,05), maka nilai F_{tabel} sebesar 2,68. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,249 > 2,68$), dan Diperkuat dengan nilai signifikan ($0,00 < 0,05$), Kemampuan Kerja (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yakni Produktivitas Kerja (Y).

Syarat dari nilai koefisien korelasi berganda Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 (satu) maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Artinya variabel Kemampuan Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap Produktivitas Kerja. Analisis korelasi berganda (R) adalah 0,745 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat sedangkan Koefisien determinasi berganda Adjusted R Squared artinya R_{square} yang disesuaikan. Dalam penelitian ini besarnya Adjusted R Square atau R_2 (Koefisien Determinasi Berganda) adalah sebesar 0,529.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras” ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras membuktikan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras membuktikan bahwa pelatihan kerja menunjukkan pengaruh yang positif secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras membuktikan adanya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
4. Melihat dari hasil pengujian hipotesis yang ada, membuktikan bahwa kemampuan kerja,

pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras.

DAFTAR REFERENSI

- Agustin, Y. T., & Pradiani, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Pengolahan Tas. *Jurnal Perpustakaan*
- Firdiyanti, E. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4, 1-7.
- Hartanto (2007). *Keluarga Berencana dan Kontrasepsi*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Hasibuan Malayu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Risdakarya.
- Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 3, GhaliaIndonesia, Jakarta.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127-136.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611-5631.
- Robbins, S. P. (2015). *Organizational Behavior Edisi 16*. Peorson Education.
- Rodli, A. F. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja. *Ecopreneur*. 12, 2(2), 31-35.
- Sedermayanti (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Revormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. ISBN: 9791073837. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Salemba Empat.
- Simamora Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sumbi, I. S. (2017). Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Pemerintahan Integratif*. 2017, 5 (3): 364-377
- Utomo, S. B., & Nuraeni, S. (2019). Pengaruh Kemampuan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Tahu Di Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*. 4(12), 180-186.