

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

SKRIPSI

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi (S.E) pada
program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Disusun Oleh :

DHENIA TRI PUSPITA SARI

2021110071

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih

Disusun Oleh

Nama : Dhenia Tri Puspita Sari

Nim : 2021110071

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

1. Romsa Endrekson, S.P., M.M.

Pembimbing 1

09 MEI 2025

2. Hj. Yelli Aswariningsih, S.H., M.H.

Pembimbing 2

09 MEI 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih

Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih

Disusun Oleh

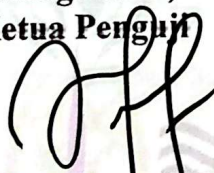
Nama : Dhenia Tri Puspita Sari

Nim : 2021110071

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Mengetahui,
Ketua Penguji



Romsa Endrekson, S.P., M.M

NIDN.0213057202

Anggota Penguji 1



Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Anggota Penguji 2



Yudi Tusri, S.E., M.Si
NIDN.0214087201

Mengetahui,

Kepala Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Prabumulih



Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dhenia Tri Puspita Sari

NIM : 2021110071

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih” ini beserta isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Prabumulih, 10 Mei 2025

Yang Membuat Pernyataan



Dhenia Tri Puspita Sari

NIM.2021110071

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

'Kesuksesan bukan hanya tentang pencapaian pribadi, tetapi tentang seberapa besar kita dapat membahagiakan dan membanggakan orang-orang yang kita cintai'.

PERSEMBAHAN :

Dengan penuh cinta dan rasa syukur, karya ini saya persembahkan untuk Ayahanda Syafrudin (Alm.), yang meski telah tiada, doanya selalu mengiringi setiap langkahku. Semangat dan nilai hidup yang Ayah tanamkan akan selalu menjadi pijakan dalam setiap perjuanganku.

Kepada Ibunda Rita Juana, sumber kasih sayang, kekuatan, dan ketulusan yang tiada henti, terima kasih atas setiap doa, air mata, dan pengorbanan yang menjadi alasan saya tetap berdiri dan melangkah.

Untuk Uda Muhammad Rizky Ade Syaputra, kakak yang menjadi panutan dan pelindung dalam diam, terima kasih atas dukungan dan nasihat yang sering kali menjadi penerang jalan saat saya ragu.

Kepada Kakak Clalita Syabrina Putri yang selalu memberi semangat dan menjadi sahabat dalam suka maupun duka. Kehadiran Kakak adalah salah satu berkah terbesar dalam hidupku.

Untuk adik tersayang, Risma Endah Sari, sumber tawa dan semangat yang terus menyegarkan hari-hariku. Adik adalah motivasi untuk terus menjadi contoh yang baik dan menginspirasi.

Terakhir, kepada pasangan tercinta, Alief Fathur Rahman, teman hidup, penyemangat, sekaligus peneduh di setiap langkah. Terima kasih atas kesabaran, cinta, dan keyakinanmu yang selalu menguatkan.

Semoga karya ini menjadi bukti kecil dari cinta dan penghargaan saya kepada kalian.

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

Oleh:

Dhenia Tri Puspita Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Prabumulih

Email: 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 Aswaraningsih, 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

***THE INFLUENCE OF TRAINING AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT INDOMARET, JALAN JENDRAL
SUDIRMAN 3 PRABUMULIH CITY***

By:

***Dhenia Tri Puspita Sari
Faculty of Economics and Business
Prabumulih University
Email: dheniatripuspita@gmail.com***

ABSTRACK

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 Aswaraningsih, 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, wich is obtained thourgh questionnaire distributed to employees. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26 softwere. 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 produvtivity, with an F significance value of $0,000 < 0,05$.

Keywords: Training, Work Environment, Employee Productivity

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih”**. Proposal ini dibuat untuk memenuhi sebagian syarat penulisan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Penulis menyadari dalam penulisan proposal ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang. Penulis berharap semoga proposal ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa terlimpah kepada kita semua.

Pada kesempatan ini juga dengan segenap ketulusan dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya atas nasehat, bimbingan dan dukungannya kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Bapak Haidir Wady, S.E., M.Si. selaku Ketua Yayasan Pendidikan Prabumulih.
3. Bapak Romsa Endrekson, S.IP., M.M. selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan proposal ini.

4. Ibu Yelli Aswariningsih, S.H.,M.H. selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan proposal ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu dan mengantarkan penulis sehingga bisa menyelesaikan proposal ini.
6. Ibu Kepala Tokoh Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih beserta jajaran karyawannya yang dilibatkan dalam penyusunan proposal ini.
7. Orang tua, saudara, sahabat dan patner (Alief Fathur Rahman yang selalu ada dan mendengarkan curhat) serta telah banyak memberikan bantuan serta semangat, sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal ini.

Akhirnya penulis menulis menyampaikan mohon maaf bila dalam penulisan proposal ini masih banyak kekurangan, untuk itu penulis selalu mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak untuk perbaikan kedepannya.

Prabumulih, 10 Mei 2025

Penulis

Dhenia Tri Puspita Sari

Nim. 20211107

DAFTAR ISI

JUDULi

LEMBAR PERSETUJUAN PEMIMBINGii

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Teori	9
2.1.1 Pelatihan	9
2.1.1.1 Pengertian Pelatihan.....	9
2.1.1.2 Tujuan Pelatihan.....	10
2.1.1.3 Jenis-Jenis Pelatihan.....	11
2.1.1.4 Indikator Pelatihan	11
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	12

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	12
2.1.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	13
2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja	16
2.1.3 Produktivitas Kerja	17
2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja	17
2.1.3.2 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja	18
2.1.3.3 Indikator Produktivitas Kerja	20
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Kerangka Pemikiran	22
2.4 Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Metode dan Desain Penelitian	24
3.1.1 Metode Penelitian	24
3.1.2 Desain Penelitian	25
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	26
3.2.1 Lokasi Penelitian	26
3.2.2 Waktu Penelitian	26
3.3 Populasi dan Sampel	26
3.3.1 Populasi	26
3.3.2 Sampel	27
3.3.2.1 Teknik Pengambilan Sampel	27
3.4 Jenis dan Sumber Data	28
3.4.1 Jenis data	28

3.4.2 Sumber data.....	28
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	29
3.5.1 Variabel Penelitian	29
3.5.2 Definisi Operasional.....	30
3.6 Teknik Pengumpulan Data	31
3.7 Instrumen Penelitian.....	33
3.7.1 Uji Validitas	34
3.7.2 Uji Realibilitas	34
3.8 Teknik Analisis Data.....	35
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	35
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	37
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	37
3.9 Uji Hipotesis.....	38
3.9.1 Uji Persial (uji t).....	38
3.9.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	38
3.9.3 Koefusien Deterninasi (R).....	38
BAB VI HASIL DAN PAEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	
.....	39
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	39
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	39
4.13 Stuktur Organisai	40
4.14 Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab	41

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian.....	44
4.2.1 Karakteristik Responden	44
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.2.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	46
4.2.1.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	47
4.2.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian.....	47
4.2.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan (X1).....	48
4.2.2.2 Tanggapan Responden Lingkungan Kerja (X2).....	49
4.2.2.3 Tanggapan Responden Produktivitas Karyawan (Y).....	51
4.3 Hasil Uji Instrumen.....	51
4.3.1 Uji Validitas.....	52
4.3.2 Uji Realibilitas.....	54
4.3.3 Pengajuan Asumsi Klasik.....	55
4.3.3.1 Uji Normalitas.....	55
4.3.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	58
4.4 Hasil Uji Hipotesis.....	59
4.4.1 Uji T (Parsial).....	61
4.4.1 Uji F (Simultan).....	62
4.4.3 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	63
4.4.4 Koefisien Determinasi Berganda (R ²).....	64
4.5 Pembahasan.....	64

4.5.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan.....	64
4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyaawan.	65
4.5.3 Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.....	65
BAB V PENUTUP.....	66
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....	68



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
-------------------------------------	----

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	33
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	46
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan.....	49
Tabel 4.6 Tanggapan Respondne Mengenai Lingkungan Kerja.....	50
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Karyawan.....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1).....	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y).....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Karyawan.....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4.14 Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	61
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	63
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Korelasi (r).....	64
Tabel.4.18 Hasil Determinasi Berganda (R ²).....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran.....	22
------------------------------------	----

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Idomaret.....	40
Gambar 4.2 Hasil Uji Normal P-Plot.....	56
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	58



LAMPIRAN	
Lampiran 1 Kuisiонер Penelitian.....	71
Lampiran 2 Tabulasi Responden.....	75

Lampiran 3 Hasil Analisis Regresi.....	78
Lampiran 4 Kartu Bimbingan.....	84
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian.....	91
Lampiran 6 Riwayat Hidup.....	92



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 berkerja.

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.

Maka dari itu berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul : **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Indomaret Jalan Sudirman 3 Kota Prabumulih”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan adanya uraian pada latar belakang sebelumnya, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang akan didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis :

a. Pengembangan Ilmu Pengetahuan :

Penelitian ini dapat menambah literatur dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, antara Pelatihan, Lingkungan kerja, dan Produktivitas karyawan.

b. Landasan Penelitian Selanjutnya :

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti topik serupa atau mengembangkan variabel lain yang memengaruhi produktivitas karyawan.

2. Manfaat Praktis :

a. Bagi Indomaret Jalan Jendral Sudirman Kota Prabumulih :

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan dalam pelatihan dan lingkungan kerja karyawan sehingga produktivitas organisasi dapat lebih optimal.

b. Bagi Karyawan :

Penelitian ini dapat membantu karyawan memahami pentingnya komunikasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja.

c. Bagi Konsumen:

Pelatihan yang tepat dan lingkungan kerja yang baik berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas interaksi antara karyawan dan konsumen, yang pada akhirnya menghasilkan pelayanan yang lebih baik dan kepuasan konsumen yang lebih tinggi.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai pembahasan agar menjadi terarah dan sistematis, maka disusunlah sebuah sistematika penulisan proposal sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai uraian Landasan Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian yang meliputi : Jenis Penelitian, Objek Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, serta menguraikan Populasi dan Sampel.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum perusahaan, pembahasan mengenai analisis data yang diperoleh dari perusahaan berkaitan dengan masalah penelitian, hipotesis dan tujuan penelitian, serta menunjukkan hasil pengujian dari data yang dianalisis.

BAB V: PENUTUP

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi dan hasil yang didapat oleh peneliti

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Masalah pelatihan dalam perusahaan berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sebab dengan adanya pelatihan maka akan dapat memberikan keterampilan manajerial kepada karyawan yang terlibat langsung dalam menangani pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Proses kegiatan pelatihan dilakukan setelah terjadi penerimaan karyawan untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Menurut Dessler (dalam ,Akshila, dk, 2024:121) 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”.

Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang

telah mengikuti pelatihan. Menurut Poerwadarminta Nadeak, (dalam, Wulandari, dan Kuspriyono, 2024:55-71), menjelaskan bahwa ”pelatihan” berasal dari kata ”latih” ditambahkan awalan ”pe” dan akhiran ”an”. Menurut Suwanto (dalam Novrizal vol 8 no.1 2024) pelatihan adalah proses terstruktur untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan prilaku karyawan secara berkelanjutan, yang bertujuan memenuhi standar tenaga kerja yang diharapkan oleh suatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahhwan pelatihan karyawan merupakan proses penting yang dilakukan setelah penerimaan karyawan, bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas sesuai bidangnya. Pelatihan membantu karyawan untuk memahami keterampilan dasar yang diperlukan, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik.

2.1.1.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Hariandja (dalam, Rachmadi, dk: 2020:3) tujuan umum dari pelatihan kerja adalah:

1. Pegawai yang baru di rekrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
2. Perubahan-perubahan kinerja karyawan dan tenaga kerja, perubahan-perubahan disini meliputi perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
3. Berbeda yang memerlukan pelatihan kerja untuk menyamakan sikap dan prilaku mereka terhadap pekerjaan.

4. Menyesuaikan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk menjamin kualitas kerja.

2.1.1.3 Jenis-jenis Pelatihan

Jenis-jenis pelatihan menurut Widodo (dalam, Sujadi, dk, 2021:5).

1. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*) pelatihan langsung di tempat kerja, dibawah pengawasan supervisor atau pelatih senior. Karyawan mempelajari tugas sambil melaksanakannya.
2. Magang (*apprenticeship*) magang adalah pelatihan atau praktek untuk menguasai keahlian tertentu dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur yang berpengalaman.
3. Pelatihan diluar kerja (*of the job training*) pelatihan yang dilaksanakan diluar lingkungan kerja, seperti seminar, lokakarya, atau kelas formal untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

2.1.1.4 Indikator Pelatihan

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

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan Pelatihan konkrit dan dapat diukur; oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.

3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.

4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, simulasi dalam kelas.

2.1.2 Lingkungan kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Menurut Sedarmayanti (dalam, Lilly, dkk, 2024), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan pekerjaan yang digunakan dilingkungan sekitar, dimana seorang karyawan bekerja, pengaturan dan metode yang baik dalam bentuk individual maupun kelompok. 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.

Menurut Rahmawati (dalam, Lilly, 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. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.

2.1.2.2 Faktor- Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (dalam Danisa, 2023:66) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan kerja fisik

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b). Rencana pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c).Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para karyawan dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan

yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Menurut Afandi 2018, hlm. 67 (dalam, Danisa 2023), faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian, faktor-faktor lingkungan psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a). Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaiannya pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang di dapatb kurang maksimal.

b) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan kepuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan tujuan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini terjadi terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

Menurut Nilasari (dalam, Yulianti 2020) lingkungan terbagi menjadi dua yaitu lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan internal. Perusahaan memiliki lingkungan internal masing-masing. Lingkungan internal tersebut yang nantinya akan memunculkan kelemahan dan juga kekuatan dari

perusahaan. Menurut Wibowo (dalam, Dewi, dkk, 2020:65) Lingkungan kerja internal terdiri dari beberapa elemen yang ada di dalam organisasi, yang antara lain mencakup:

a.) Fasilitas kerja

Peralatan, teknologi, dan infrastruktur yang tersedia di tempat kerja. Fasilitas yang memadai akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

b). Struktur organisasi

Cara organisasi atau perusahaan mengatur atau membagi tugas serta tanggung jawab. Struktur yang jelas dan efisien akan mempermudah alur kerja dan komunikasi antar karyawan.

c). Budaya perusahaan

Nilai-nilai, norma, kebiasaan yang berlaku di dalam perusahaan yang membentuk cara berpikir dan bertindak karyawan. Budaya perusahaan yang positif dapat meningkatkan semangat kerja dan kerja sama tim.

d). Kepemimpinan dan manajemen

Gaya kepemimpinan dan cara manajemen mengelola tim dan sumber daya di dalam perusahaan. Kepemimpinan yang baik dapat memotivasi karyawan dan memberikan arah yang jelas dalam mencapai tujuan perusahaan.

e). Hubungan antar karyawan

Interaksi dan hubungan yang terbentuk antar karyawan di dalam organisasi. Hubungan yang harmonis dapat mendapatkan suasana kerja yang nyaman dan mendukung kolaborasi antar individu.

Menurut Sugiyono (dalam Dewi, dkk 2020), lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang berasal dari luar organisasi itu sendiri yang mempunyai pengaruh terhadap organisasi atau perusahaan, contoh dari lingkungan kerja eksternal antara lain:

a). Pelanggan

Konsumen atau pengguna produk dan jasa kepuasan dan kebutuhan pelanggan mempengaruhi keputusan bisnis dan layanan yang ditawarkan.

b). Pihak ketiga

Pihak diluar perusahaan yang bekerja sama atau memiliki hubungan bisnis dengan perusahaan seperti pemasok, distributor, dan mitra bisnis lainnya. Mereka berperan penting dalam rantai pasokan dan kelancaran operasional.

c). Rekan kerja dari luar

Individu atau kelompok yang bekerja di perusahaan lain tetapi memiliki hubungan profesional dengan karyawan perusahaan.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

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

1. Penerangan

Penerangan atau cahaya di tempat kerja, cahaya yang kurang jelas dapat menghambat pekerjaan menjadi kurang efisien.

2. Udara

Keadaan udara di tempat kerja, rasa sejuk selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Warna

Warna ini adalah faktor paling penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Menggunakan warna yang tepat untuk dinding dan peralatan lain di dalam ruangan akan membantu karyawan bekerja dengan bahagia dan damai.

4. Suara

Suara untuk mengatasi terjadinya kebisingan perlu ditempatkan peralatan yang mengeliarkan suara keras seperti mesin tik, telepon, tempat parkir motor, dll diaerah khusus, agar tidak mengganggu karyawan yang sedang bekerja.

5. Keamanan

Keamana yang dimaksud disini adalah keamanan dalam lingkungan kerja fisik. Jika karyawan tersebut merasa tempatnya bekerja tidak aman maka akan menimbulkan rasa gelisah dan merasa tidak nyaman selama bekerja sehingga karyawan sulit untuk berkonsentrasi.

2.1.3 Produktivitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan maupun instansi selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas karyawan bagi suatu perusahaan atau instansi sangat penting sebagai alat ukur dalam usaha atau pekerjaan. Sebab semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan atau instansi berarti keuntungan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Endaryono, dkk (dalam Azis, 2022:608), produktivitas kerja adalah permasalahan yang mendasar dan sangat menarik untuk dipelajari dan diteliti 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. Menurut Widyastuti, A. (dalam Azis, 2022:608), produktivitas kerja adalah usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai dengan biaya yang efektif, akan tetapi kualitas pekerja, misalnya dengan penghasilan mereka, pendidikan dan latihan, pengembangan, kesehatan, dan kedisiplinan kerja. Menurut Elbandiansyah (dalam Azis, 2022:608), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan atau instansi. Untuk mencapai produktivitas yang optimal, perusahaan perlu mengembangkan sumber daya manusia dengan meningkatkan kompetensi, kualitas, dan disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dan sumber daya yang digunakan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak (dalam Nevira, 2023:51-69), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu:

- 1 Pelatihan

Pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karena dengan pelatihan yang baik, karyawan akan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan ketrampilan teknis yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih efektif dan efisien. Pelatihan ini tidak hanya terbatas pada pelatihan teknis atau keterampilan kerja, tetapi juga mencakup pelatihan dalam pengembangan soft skill seperti komunikasi, kepemimpinan, manajemen waktu, dan problem solving. Karyawan yang terlatih dengan baik akan lebih mampu menghadapi tantangan di tempat kerja, meningkatkan kinerja mereka, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja keseluruhan.

2 Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Produktivitas sangat dipengaruhi oleh kondisi mental dan fisik karyawan. Jika karyawan dalam kondisi mental yang baik (motivasi tinggi, tidak stres, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi) dan memiliki kesehatan fisik yang baik, mereka akan lebih mampu melaksanakan tugas-tugas mereka dengan optimal. Sebaliknya, jika karyawan merasa tertekan, stres, atau mengalami gangguan fisik, maka produktivitas mereka dapat menurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan mental dan fisik karyawan, dengan menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan memberikan dukungan seperti fasilitas kesehatan, waktu istirahat yang cukup, dan kebijakan yang mengurangi stres kerja.

3 Hubungan antar Atasan dan Bawahan

Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Ketika komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik, transparansi terjaga, dan ada rasa saling menghargai, maka akan tercipta suasana kerja yang harmonis dan kondusif. Hal ini mendorong karyawan untuk merasa lebih dihargai, termotivasi, dan lebih bersemangat dalam bekerja. Sebaliknya, jika hubungan yang buruk antara atasan dan bawahan, seperti adanya ketidaksengajaan dalam komunikasi, ketidakadilan dalam perlakuan atau ketegangan interpersonal, dapat menurunkan semangat kerja dan merusak suasana kerja yang akhirnya mengurangi produktivitas kerja. Dengan adanya hubungan yang positif dan saling mendukung antara atasan dan bawahan, karyawan akan merasa lebih nyaman untuk menyampaikan ide atau masalah yang dihadapi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas memang hal yang penting bagi karyawan ada di perusahaan maupun instansi. Untuk mengukur produktivitas diperlukan suatu indikator, sebagai berikut menurut Sutrisno (dalam Baiti, dkk, 2020) dijelaskan yang menjadi indikator produktivitas adalah:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas bagi masing-masing yang terlibat suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Dapat dilihat dari etos kerja yang dicapai dalam satu kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

5. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu, mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

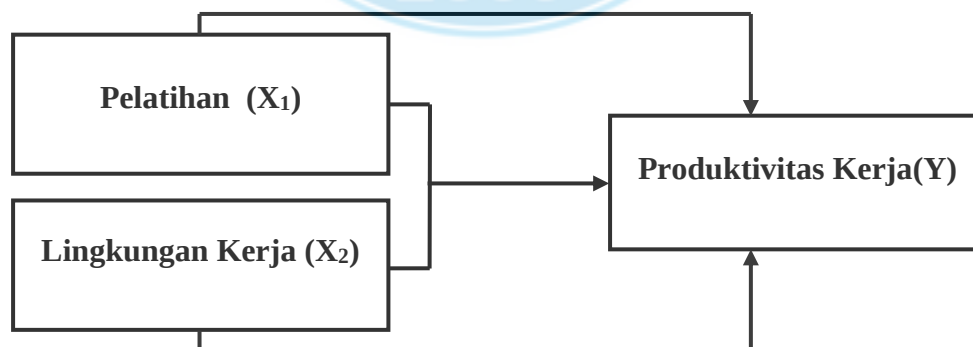
Adapun penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Hasil Peneliti
Wa Ode Askila, Hanifa Sri Nuryani (2024) Vol. 1 No. 1 Hal 121-131	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomaret di Sumbawa Besar Nusa Tenggara Barat.	Ada pengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja (X1)
Khaeruman, Suflani, Ahmad Muklis, Ombi Romli (2023) Vol. 9 No 2, E-ISSN:2684-7841, P-ISSN:2339-1510	Analisis Efektivitas Strategi Penelian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Indomaret Kota Serang.	Indomaret memiliki kelebihan dibandingkan dengan toko lainnya. Produktivitas kerja karyawan menjadi fokus

		utama dalam membangun kegiatan perusahaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk
Dinar Danisa, Nurul Komari (2023)	Kajian Teoritis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	lingkungan kerja dan kinerja karyawan saling berhubungan. Lingkungan kerja yang baik mempengaruhi prestasi kerja karyawan itu sendiri.
Dewiwati Sujadi, Ni Kadek Ayu Fitriani, Made Yudi Darmita (2021) Vol.22 No.2 E-ISSN: 2621-4210, P-ISSN: 1979-746X	Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja di Hotel <i>THE OBEROI BEACH RESORT</i> BALI	Lingkungan Kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), artinya semakin baik lingkungan kerja di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali, produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
Agung Rachmadi, Hairudin, Heylin Idelia Jayasinga (2020) Vol. 18 No 3 ISSN 2085-2215	Pengaruh Pelatihan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor BPJS Ketenaga Kerjaan Lampung 1	Secara simultan, pelatihan dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan.

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

Keterangan Garis:

————→ = Pengaruh secara Persial
 -----→ = Pengaruh secara simultan

Keterangan Gambar:

X1 = Pelatihan

X2 = Lingkungan Kerja

Y = Produktivitas Kerja

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H0: Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan baik secara persial maupun simultan dari pelatihan dan lingkungan kerja terhadap prduktivitas kerja karyawan.

H1: Diduga pelatihan (X1) berpengaruh secara persial terhadap produktivitas kerja karyawan

H2: Diduga lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara persial terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3: Diduga pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitass kerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.1.1 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. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu dan bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan variable-variabel yang diteliti dalam bentuk angka atau data yang lebih terstruktur. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan, Sugiyono (dalam Nurpaizah 2023:45). Menurut Subagyo yang dikutip dalam Bahry dan Zamzam (2023:88), metode penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk mendapatkan Kembali pemecahan terhadap segala permasalahan yang diajukan.

Berdasarkan penelitian penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (dalam, Hairani,dkk, 2023), adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Sedangkan menurut Sugiyono (dalam Abdullah, dkk, 2023), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat, positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau smapel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis, data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang ditelusuri seperti mengumpulkan data, menganalisis, mengelola, dan menerapkan data dalam pengujian hipotesis statistik. Dalam penelitian ini menjelaskan hubungan yang dipengaruhi dan mempengaruhi antar variabel, yaitu pelatihan (X1) lingkungan kerja (X2) dan produktivitas karyawan (Y).

3.1.2 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.

Bagi seorang peneliti, desain penelitian bertujuan untuk menentukan dan menggunakan prosedur mengenai apa saja yang menjadi pedoman dalam melakukan suatu penelitian. Sehingga desain penelitian digunakan sebagai pedoman atau pegangan oleh peneliti dalam melakukan proses penelitian.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi 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.

3.2.2 Waktu 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.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

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.

3.3.2 Sampel

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.

3.3.2.1 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *non probability sampling*. Menurut Fadia (dalam Ebizmark 2023), teknik *non-probability sampling* merupakan pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama kepada anggota populasi, dan penentuannya tidaklah acak. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 32 orang karyawan di indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

1. Data Kualitatif

Data yang berbentuk kalimat atau kategori bukan dalam bentuk numerik. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya, wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus (*focus group discussion*), atau observasi. Bentuk lain data kualitatif adalah gambar yang diperoleh melalui pemotretan atau rekaman video.

2. Data Kuantitatif

Data yang berbentuk numerik atau bilangan yaitu berupa angka-angka atau data kualitatif yang telah diangkakan melalui proses skoring. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika

3.4.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2022), menyebutkan bahwa terdapat dua jenis sumber data, antara lain :

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.

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer pengumpulan data secara langsung dari para narasumber melalui penyebaran kuesioner. Menurut Sugiyono (dalam, Prawiyogi, dkk, 2021: 446-452), kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.5 Variabel dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (Independen Variabel)

a. Pelatihan (X1)

Menurut Neo (dalam Gustiana, dkk, 2022), pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan

pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Nitisetimo (dalam, Estiana, dkk, 2023: 339-358), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Variabel Dependen Produktivitas Karyawan (Y)

Menurut Komarudin (dalam, Azhari, 2020: 66-83), produktivitas pada Hakikatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja yang kemarin dan dan hasil yang diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu dari yang diraih hari ini.

3.5.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (dalam, Nurizqa, 2023), variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang memiliki variasi tertentu dalam bentuk apapun yang ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari sehingga menghasilkan informasi tentang hal yang telah ditetapkan tersebut dilakukan penarikan kesimpulannya. Sedangkan operasional variabel menurut Roflin dan Liberty (dalam, Nurizqa, 2023), adalah segala gambaran mengenai bagaimana variabel diukur. Definisi operasional variabel dilakukan dalam rangka menghindari perbedaan penafsiran dalam

memahami variabel penelitian. Oleh karena itu variabel-variabel dalam penelitian harus didefinisikan se jelas mungkin dalam bentuk definisi operasional.

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah pertanyaan
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)	1. Jenis pelatihan 2. Tujuan pelatihan 3. Materi pelatihan 4. Metode pelatihan 5. Kualifikasi peserta	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah pertanyaan
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)	1. Penerangan 2. Udara 3. Warna 4. Suara 5. Keamanan	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah pertanyaan
Produktivitas kerja (Y)	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.	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data untuk keperluan penelitian dapat menggunakan sumber data primer maupun data sekunder. Teknik pengambilan data harus tepat dan sesuai dengan metode agar data yang dihasilkan sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan penulis menggunakan empat teknik atau cara pengumpulan data, yaitu dengan melakukan observasi (pengamatan), wawancara (interview), menggunakan kuisisioner dan dokumentasi.

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. Kuesioner

Metode ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis yang kemudian diberikan kepada responden. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (dalam Prawiyogi, 2021) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Dokumentasi

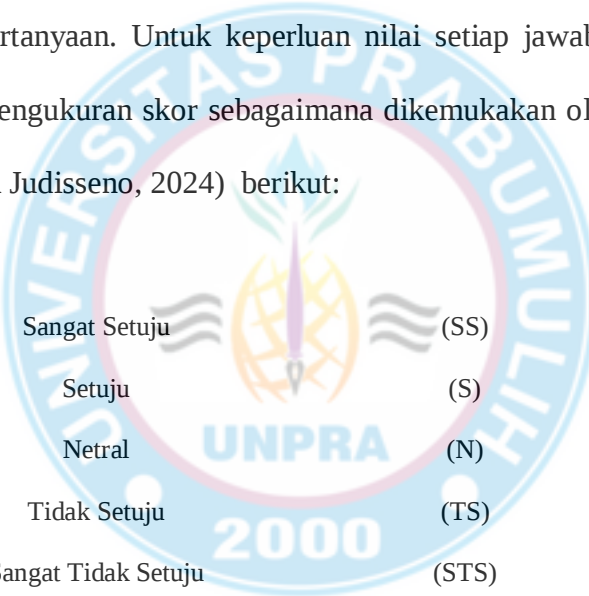
Dokumentasi menurut Sugiyono (dalam, Prawiyogi, 2021), mengatakan bahwa studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian . Sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian, baik berupa sumber tertulis, file gambar, dan karya-karya monumental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

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (dalam, Makbul 2021), instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam melakukan kegiatan untuk mengumpulkan data dan digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Contoh instrumen penelitian yaitu tes, kuesioner, pedoman wawancara dan observasi yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen yang rencananya akan digunakan penulis dalam melakukan penelitian nantinya adalah kuesioner (angket). Jenis kuesioner yang digunakan adalah kusioner tertutup, yakni kuesioner yang tidak memberikan kesempatan kepada responden untuk menuliskan pendapatnya melainkan responden langsung memilih

jawaban yang sudah disediakan sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden tersebut.

Kuesioner yang disebarkan kepada seluruh responden ini diukur menggunakan skala pengukuran, yaitu skala *likert*. Menurut Sugiyono (dalam, Kurniawati dan Judisseno 2020: 142-152), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. skala *likert* ini, juga membuat responden diminta untuk melengkapi kuisisioner yang mengharuskan mereka menunjukkan tingkat persetujuan terhadap serangkaian pertanyaan. Untuk keperluan nilai setiap jawaban dapat ditentukan dengan skala pengukuran skor sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (dalam, Kurniawati dan Judisseno, 2024) berikut:



1	Sangat Setuju	(SS)	Skor 5
2	Setuju	(S)	Skor 4
3	Netral	(N)	Skor 3
4	Tidak Setuju	(TS)	Skor 2
5	Sangat Tidak Setuju	(STS)	Skor 1

3.7.1 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti keabsahan atau kebenaran. Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur mampu melakukan fungsi ukurnya. Menurut Sugiyono 2020: 1-61, uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Salah satu uji validitas yang dapat digunakan yaitu korelasi pearson product-moment (*pearson*) dengan menggunakan metode *corrected item*

dan alat bantu perhitungan dalam penelitian ini aplikasi software yang berupa program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Sebuah pernyataan dinyatakan validitas jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka dapat dikatakan valid dan apabila $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka kuisioner dikatakan tidak valid. Hasil penelitian dapat dikatakan valid apabila memiliki kesamaan antara data yang didapat dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah merupakan alat yang digunakan untuk menguji apakah suatu item atau instrumen merupakan indikator dari variabel. Hal ini menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Dalam mengukur uji reliabilitas menggunakan uji statistik yang disediakan spss yang berupa *Cronbach Alpha* (α) yatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Pada penelitian ini uji realibilitas yang dilakukan menggunakan metode. *Cronbachs Alpha* dengan ketentuan apabila nilai *Cronbachs alpha* berada diatas $> 0,6$ dapat dikatakan realibel.

3.8. Teknik Analisi Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data adalah aktivitas setelah mengumpulkan data dari seluruh responden maupun sumber data lainnya kemudian memilih mana yang penting dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti atau orang lain. Menurut Santika dan Sustika (dalam Wahyuni et al, 2022), analisis deskriptif merupakan cara pengolahan yang dilakukan dengan jalan

menyusun secara sistematis dalam bentuk persentase, mengenai suatu objek yang diteliti sehingga diperoleh suatu kesimpulan yang umum. Teknik analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menguji dan mengukur hipotesis berdasarkan perhitungan matematika dan statistik.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan analisis regresi berganda. Dalam uji asumsi klasik ini meliputi uji-normalitas, uji-multikolinieritas dan uji-heterokedastisita. Uji asumsi klasik ini dilakukan bertujuan untuk memperoleh hasil analisis yang valid. Berikut ini pengujian untuk menentukan apakah kedua asumsi klasik tersebut dipenuhi atau tidak.

3.8.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data pada penelitian ini, dapat dilihat grafik Histogram.

1. Apabila data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila data (titik-titik) menyebar dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.1.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas pertama kali dikenalkan oleh Ragner Frisch, yaitu hubungan linier yang sangat tinggi pada model regresi disetiap variabelnya. Terjadinya multikolinearitas dapat menyebabkan pemakaian metode regresi

menjadi sangat besar. Beberapa hal yang dapat dilihat untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, diantaranya (Anggryeny, dalam Azizah, dkk, 2021):

1. Tingginya nilai *R-squared* serta nilai *F-stat* yang signifikan, namun sebagian sebagian besar dari *t-stat* tidak signifikan.
2. Korelasi antar dua variabel bebas cukup tinggi (biasanya $> 0,8$).
3. Nilai *condition* lebih dari 20 atau 30.

Selain ketiga hal diatas, data dikatakan terdapat kolinearitas tinggi apabila nilai VIF yang dihasilkan lebih besar dari 10,00 dan nilai TOL yang dihasilkan lebih kecil dari 0,10.

3.8.1.3 Uji Heteroskedestisitas

Uji heteroskedestisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedestisitas pada model regresi, dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat dengan *residual error*. Jika grafik tidak menunjukkan pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedestisitas, atau dapat diartikan bahwa model penelitian yang digunakan sudah baik menurut Ghazali (dalam, Azizah, dkk, 2021).

3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi merupakan koefisien yang menggambarkan kedekatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Besar kecilnya koefisien korelasi tidak menggambarkan hubungan sebab akibat antara dua variabel, namun hanya menggambarkan hubungan linier antar variabelnya.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sahir (2022: 51), ‘regresi merupakan metode mencari pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikat”. Variabel bebas atau independen atau sering disebut variabel X merupakan variabel penyebab. Variabel terikat atau dependen atau variabel Y merupakan variabel akibat. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antar variabel yaitu fasilitas kerja (X1), etos kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y).

Persaman regresi berganda linear dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja

X1 : Pelatihan

X2 : Lingkungan Kerja

a : Konstanta

b1-b2 : Koefisien regresi variabel bebas X1 dan X2

e : standart error (tingkat kesalahan).

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah pengujian terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistik. Hasil pengujian terhadap hipotesis dapat menyatakan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Uji hipotesis yang digunakan yaitu, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji determinasi (R^2).

3.9.1 Uji Parsial (uji t)

Uji persial atau uji t merupakan pengujian koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikan secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{table}$, signifikan $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen terdapat variabel independen, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika $t_{hitung} > t_{table}$, signifikan $< 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependen terdapat variabel independen, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.9.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F ini dipakai untuk mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara Bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

H_a : Variabel-variabel mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

3. 9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (dalam Maidarti, dkk. 2022) menyatakan bahwa koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Koefisien determinasi yaitu 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi kecil artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan nilai koefisien determinasi mendekati 1 artinya variabel independen menyediakan hampir seluruh laporan yang diperlukan guna memprediksi variasi variabel dependen.



BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3

Indomaret merupakan salah satu jaringan minimarket nasional, tokoh pertama dengan nama Indomart yang didirikan pada tanggal 20 Juni 1988 di Ancol, Jakarta Utara, dikelola oleh PT Indomarco Prismatama. Pada tahun 1997, perusahaan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia, setelah memiliki lebih dari 230 gerai. Jumlah gerai hingga bulan november 2024 mencapai 22.869 toko, menjadikannya jaringan minimarket terbesar di negeri ini. Indomaret tersebar merata di Indonesia salah satunya yang berlokasi di Jl. Jendral Sudirman 3 Prabumulih Barat kota Prabumulih, Sumatera Selatan, dengan kode pos 31113.

Toko ini didirikan pada bulan Maret 2013 dan masih beroperasi sampai sekarang. kepala toko pertama adalah Bapak Ardi Kurniawan. Seiring waktu, toko ini terus berkembang dengan menambah dan menyediakan berbagai produk seperti buah-buahan, nasi ayam, dan point *coffe* yang menawarkan beragam minuman kopi. Semua ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sekitar akan produk-produk harian dengan harga terjangkau dan lokasi yang strategis.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

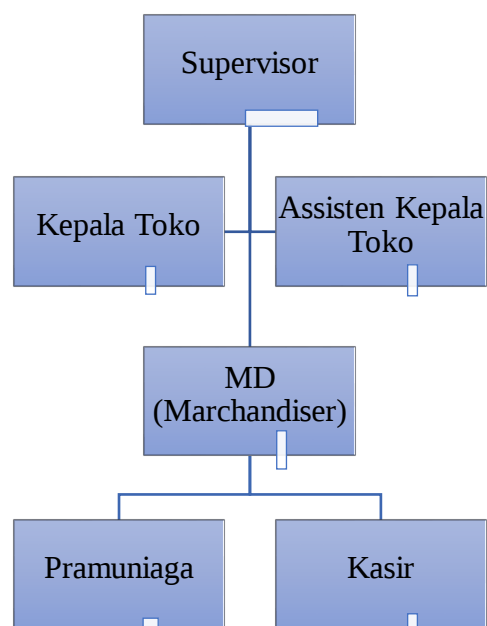
Menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global.

Misi

Melayani serta memberi solusi bagi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan produk maupun jasa dengan mudah dan hemat.

4.1.3 Stuktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka yang menggambarkan hubungan antara posisi, fungsi, dan wewenang dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Ada susunan organisasi di Indomaret jalan Jendral Sudirman 3 pada gambar 4.1 :



Sumber: Toko Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.4 Tugas dan Wewenang dan Tanggung Jawab

Berdasarkan wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi perusahaan tidak akan sama, maka wewenang dan tanggung jawab struktur organisasi yaitu:

1. Supervisor (SPV)

Tugas:

- a. Mengawasi beberapa toko dalam satu area (biasanya 5-10 toko).
- b. Membina dan mengarahkan kepala toko (*Store Head*) untuk mencapai target penjualan dan efisiensi.
- c. Melakukan kontrol stok dan display produk di tiap toko yang menjadi tanggung jawab.
- d. Menjadi penghubung antara toko dan kantor cabang
- e. Melatih dan mengevaluasi kinerja tim toko, termasuk *Store Head* dan *Assistant Store Head*.

Wewenang:

- a. Memberi instruksi langsung kepada kepala toko dan staff toko.
- b. Merekomendasikan promosi atau mutasi karyawan toko.
- c. Mengambil keputusan terkait tata letak toko dan penempatan produk
- d. Menindaklanjuti masalah operasional seperti kekurangan stok, kerusakan barang, atau keluhan pelanggan.

2. Kepala Toko (*Store Head*)

Tugas:

- a. Mengelolah seluruh operasional toko
- b. Memastikan pencapaian target penjualan
- c. Mengatur jadwal dan tugas karyawan
- d. Menjaga kepuasan pelanggan dan kebersihan toko

Wewenang:

- a. Memberikan arahan dan evaluasi kepada staf
- b. Mengambil keputusan operasional harian
- c. Menyetujui permintaan barang kebutuhan toko

3. Asisten Kepala Toko (*Assistant Store Head*)

Tugas:

- a. Membantu kepala toko dalam operasional
- b. Mengawasi *shift* tertentu
- c. Membantu laporan stok dan keuangan harian

Wewenang:

- a. Menggantikan kepala toko saat tidak ada
- b. Membantu pembagian kerja staf shift

4. MD (*Marchandiser*)

Tugas :

- a. Menata dan mengelolah Display produk
- b. Memantau ketersediaan stok
- c. Mengontrol kualitas produk
- d. Menjalankan program promosi

Wewenang:

- a. Melakukan penarikan produk
- b. Menyarankan penambahan stok
- c. Berkoordinasi dengan pihak supplier

5. Kasir

Tugas:

- a. Melayani transaksi pembayaran
- b. Menjaga kebersihan area kasir
- c. Melaporkan kas harian

Wewenang:

- a. Menolak transaksi mencurigakan
- b. Memberikan informasi promo kepada pelanggan

6. Pramuniaga

Tugas:

- a. Menata dan mengisi rak barang
- b. Mengecek tanggal kedaluwarsa produk
- c. Membantu pelanggan dalam pencarian barang

Wewenang:

- a. Menyampaikan saran barang kepada pelanggan
- b. Melapor kepada atasan jika ada masalah barang

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini responden yang diambil untuk sampel adalah karyawan Indomaret Jalan Jendral Sudirman Kota Prabumulih. Responden yang menggunakan penelitian adalah sebanyak 32 orang. Berdasarkan data dari 32 responden yang menjadi karyawan pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih, melalui kuesioner didapat kondisi responden tentang berdasarkan usia, berdasarkan pendidikan, berdasarkan jenis kelamin dan berdasarkan masa kerja. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi karakteristik responden yaitu sebagai berikut :

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Identifikasi responden berdasarkan usia dalam penelitian ini menguraikan dan menggambarkan usia responden, dimana hasil selengkapnya dapat dilihat dari tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	18-30	20	62,5%
2	31-40	10	31,25%
3	41-50	2	6,25%
Jumlah		32	100%

Sumber : Data diolah kuesioner tahun 2025

Berdasarkan dari usia responden didominasi dengan usia rata-rata usia 18-30 tahun yaitu sebanyak 20 orang dengan tingkat persentase 62,5%, responden dengan usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 31,25%, responden dengan usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 6,25%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan usia 18-30 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan rentan usia lainnya.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Besarnya tingkat proporsi pengelompokan responden menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	15	46,88%
2	Perempuan	17	53,13%
Jumlah		32	100%

Sumber: Data diolah kuisioner tahun 2025

Dari hasil kuisioner yang disebarkan ditemukan bahwa responden perempuan lebih dominan dibandingkan dengan laki-laki. Dari data diatas hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh perempuan sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 53,13 %.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa pendidikan pada karyawan Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	SMA	22	68,75%
2	Diploma III	7	21,88%
3	Strata 1	3	9,37%
Jumlah		32	100%

Sumber : Data diolah kuisioner 2025

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui pendidikan karyawan pada Indomaret rata-rata berpendidikan SMA berjumlah 22 orang dengan tingkat persentase 68,75%, responden dengan pendidikan diploma III berjumlah 7 orang dengan tingkat persentase 21,88%, responden dengan pendidikan strata 1 berjumlah 3 orang dengan tingkat persentase 9,37%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden adalah SMA.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa masa kerja responden di Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih. Terlihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	Masa Kerja	Jumlah Orang	Persentase%
1	1-3 tahun	9	28,13%
2	4-7 tahun	18	56,25%
3	8-12 tahun	5	15,62%
Jumlah		32	100%

Sumber : Data diolah kuisisioner 2025

Berdasarkan keterangan tabel 4.4 diatas karyawan dengan jumlah masa kerja 1-3 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 28,13%, karyawan dengan masa kerja 4-7 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase 56,25%, dan karyawan dengan masa kerja 8-12 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 15,62% persen. Jadi kebanyakan karyawan dengan masa kerja kerja 4-7 tahun.

4.2.2 Deskripsi Tanggapan Responden

Berdasarkan data yang telah dipeloreh dari hasil observasi dilapangan melalui pembagian kuisisioner kepada seluruh responden yang berjumlah 32 orang. Bahwa tanggapan responden terkait dengan variabel pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kriteria skala rata-rata jawaban responden adalah :

1. 1,0 – 1,80 = Sangat Tidak Baik
2. 1,81 – 2,60 = Tidak Baik
3. 2,61 – 3,40 = Kurang Baik
4. 3,41 – 4,20 = Baik
5. 4,20 – 5,00 = Sangat Baik

Skala rata-rata diatas untuk memberikan penilaian dalam menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner . Pada bagian ini terhadap tiga hal yang akan dibahas yaitu pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih.

4.2.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan (X1)

Untuk mengetahui penelian dari 32 responden terhadap variabel pelatihan di Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan pelatihan. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan (X1)

No Responden	Pelatihan (X1)										Jumlah		$\bar{X}$
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		ST/1				
Pertanyaan 1	16	80	11	44	5	15	0	0	0	0	32	139	4,34
Pertanyaan 2	7	35	20	80	5	15	0	0	0	0	32	130	4,06

Pertanyaan 3	11	55	17	68	4	12	0	0	0	0	32	135	4,22
Pertanyaan 4	14	70	11	44	7	21	0	0	0	0	32	135	4,22
Pertanyaan 5	13	65	16	64	3	9	0	0	0	0	32	138	4,31
Pertanyaan 6	6	30	16	64	10	30	0	0	0	0	32	124	3,88
Pertanyaan 7	10	50	17	68	5	15	0	0	0	0	32	133	4,16
Pertanyaan 8	19	95	7	28	6	18	0	0	0	0	32	141	4,41
Pertanyaan 9	9	45	17	68	6	18	0	0	0	0	32	131	4,09
Pertanyaan 10	12	60	12	48	8	24	0	0	0	0	32	132	4,13
Total Nilai Rata-Rata Variabel Pelatihan													4,18

Sumber: Data yang diolah 2025

Berdasarkan data pada 4.5 data dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata tanggapan responden terhadap variabel pelatihan adalah sebesar 4,18. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pelatihan yang ada pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Prabumulih cukup baik.

4.2.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Untuk mengetahui penilaian dari 32 responden terhadap variabel lingkungan kerja di Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Dimana rata-rata nilai responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

No Responden	Lingkungan Kerja (X2)										Jumlah		$\bar{X}$
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
Pertanyaan 1	13	65	13	52	6	18	0	0	0	0	32	135	4,22
Pertanyaan 2	10	50	13	52	9	27	0	0	0	0	32	129	4,03
Pertanyaan 3	15	75	12	48	5	15	0	0	0	0	32	138	4,31
Pertanyaan 4	15	75	9	36	8	24	0	0	0	0	32	135	4,22
Pertanyaan 5	11	55	15	60	6	18	0	0	0	0	32	133	4,16
Pertanyaan 6	12	60	10	40	10	30	0	0	0	0	32	130	4,06

Pertanyaan 7	13	65	11	44	8	24	0	0	0	0	32	133	4,16
Pertanyaan 8	8	40	17	68	7	21	0	0	0	0	32	129	4,03
Pertanyaan 9	8	40	13	52	11	33	0	0	0	0	32	125	3,91
Pertanyaan 10	4	20	19	76	9	27	0	0	0	0	32	123	3,84
Total Nilai Rata-Rata Variabel Lingkungan kerja													4,09

Sumber : Data yang diolah 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4,09. Hal ini dapat menunjukan bahwa lingkungan kerja yang ada pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih baik.

4.2.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 32 responden terhadap variabel produktivitas karyawan pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan produktivitas karyawan. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Karyawan (Y)

No Responden	Produktivitas Karyawan (Y)										Jumlah		$\bar{X}$
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
Pertanyaan 1	8	40	16	64	8	24	0	0	0	0	32	128	4,00
Pertanyaan 2	8	40	13	52	11	33	0	0	0	0	32	125	3,91
Pertanyaan 3	5	25	16	64	10	30	1	2	0	0	32	121	3,78
Pertanyaan 4	8	40	17	68	7	21	2	4	0	0	32	129	4,03
Pertanyaan 5	13	65	17	68	2	6	3	6	0	0	32	139	4,34
Pertanyaan 6	9	45	22	88	1	3	2	4	0	0	32	136	4,25
Pertanyaan 7	10	50	15	60	7	21	7	14	0	0	32	131	4,09

Pertanyaan 8	17	85	13	52	2	6	1	2	0	0	32	143	4,47
Pertanyaan 9	9	45	16	64	7	21	3	6	0	0	32	130	4,06
Pertanyaan 10	18	90	5	20	9	27	2	4	0	0	32	137	4,28
Total Nilai Rata-Rata Variabel Lingkungan kerja													4,12

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan data pada table 4.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata responden terhadap variabel terhadap produktivitas karyawan sebesar 4,12. Hal ini menunjukan bahwa produktivitas karyawan pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih baik.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui bahwa instrumen dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan pengujian data yaitu menggunakan program IBM *Statistical For Product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Variabel yang diuji adalah variabel bebas yaitu pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2), dan produktivitas karyawan (Y).

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk membuktikan ketepatan butir-butir soal dalam instrumen penelitian dan mengukur kejelasan kerangka dalam sebuah penelitian. 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 kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner 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 $r_{\text{tabel}} \alpha = 0,05 \text{ df} = 32 - 2 = 30$ sehingga hasil r_{tabel} sebesar 0,3494. Adapun hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.8, 4.9 dan 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₁)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{1.1}	37.47	15.805	.499	.800
X _{1.2}	37.75	16.258	.536	.798
X _{1.3}	37.59	16.572	.431	.807
X _{1.4}	37.59	16.636	.318	.822
X _{1.5}	37.50	16.194	.522	.799
X _{1.6}	37.94	15.286	.639	.785
X _{1.7}	37.66	16.297	.469	.804
X _{1.8}	37.41	15.346	.534	.797
X _{1.9}	37.72	16.015	.513	.799
X _{1.10}	37.69	15.254	.555	.794

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel pelatihan (X₁). Nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, dimana r_{tabel}

sebesar 0,349. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.9

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
X _{2.1}	36.72	18.660	.646	.811
X _{2.2}	36.91	18.926	.570	.818
X _{2.3}	36.63	19.081	.588	.817
X _{2.4}	36.72	18.338	.615	.813
X _{2.5}	36.78	20.305	.397	.834
X _{2.6}	36.88	18.500	.583	.817
X _{2.7}	36.78	19.209	.502	.825
X _{2.8}	36.91	19.507	.558	.820
X _{2.9}	37.03	20.031	.400	.835
X _{2.10}	37.09	20.539	.436	.830

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel lingkungan kerja (X₂). Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana

r_{tabel} sebesar 0,349. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.10

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)

Tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel lingkungan kerja (X_2). Nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, dimana

rtabel sebesar 0,349. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

4.3.2 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. Apabila hasil dari uji reabilitas dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reabilitas

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat r_{α} dari semua variabel adalah positif dan lebih besar *cronbch-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*.

4.3.3 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan agar inteorestasi hasil dari analisis regresi tidak terganggu dan diperoleh adanya ketepatan model. Dalam pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik *kolmogrov-smirnov* (K-S). Uji statistik *kolmogrov-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 dapat dilihat pada tabel 4.12

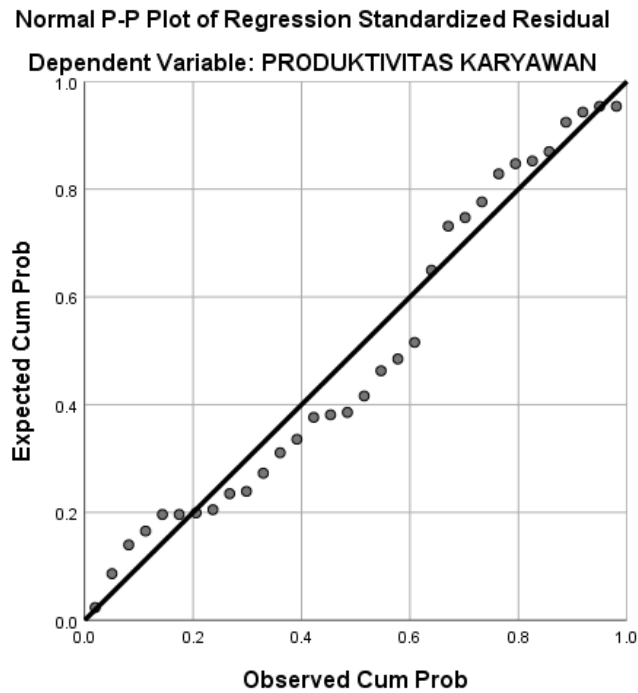
Tabel 4.12
Uji Normalitas

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 dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut :



Sumber : Data Primer diolah SPSS 26 (2025).

Gambar 4.2 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.

4.3.3.2 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. Berikut hasil uji multikolinearitas SPSS 26 dapat dilihat pada table 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13
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

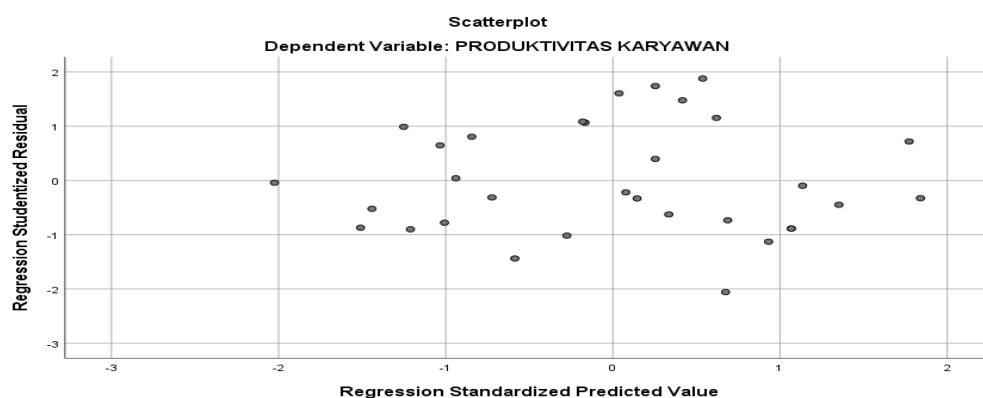
Sumber : Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

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.

4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbesa disebut 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 terarur (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. Adapun hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut :



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 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.

4.3.3.4 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. Hasil analisis regresi sedarhana dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4.14
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 :

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

Dimana :

Y : Produktivitas Karyawan

X₁ : Pelatihan

X₂ : Lingkungan Kerja

e : Nilai Konstanta

Dilihat dari Tabel 4.14 diatas dan berdasarkan rumusan masalah regresi diatas maka dapat diartikan sebagai berikut :

- 1 Konstanta sebesar 3,570 artinya jika Pelatihan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) nilainya adalah 0 atau tetap, maka produktivitas karyawan nilainya sebesar 3,570.
- 2 Variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,573 artinya jika variabel Pelatihan (X_1) mengalami kenaikan satu satuan (% atau poin), maka Produktivitas Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,573.
- 3 Variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,335 artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) mengalami kenaikan satu 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.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

Analisis uji hipotesis dalam penelitian ini dibantu oleh alat uji SPSS 26 dan dilakukan dengan dua cara yaitu, Uji T (Parsial) yaitu uji masing-masing setiap variabel penelitian dan Uji F (Simultan) uji secara bersama-sama variabel penelitian. Adapun penjelasan uji tersebut sebagai berikut :

4.4.1 Uji t (Parsial)

Hipotesis yang pertama dan kedua adalah ada pengaruh antara variabel Pelatihan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), 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 t_{tabel} adalah sebesar 2,042. Adapun hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
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 4.15 diatas dapat dijelaskan uji hipotesis yang dilakukan secara parsial atau individu sebagai berikut ini :

1. Diketahui Nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan (X_1) sebesar 5,499, kemudian nilai pada tabel distribusi (0,05), dan $df = k - n = 32 - 2 = 30$ maka, nilai t_{tabel} sebesar 2,042. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,499 > 2,042$), yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima dan benar adanya bahwa ada pengaruh Pelatihan (X_1). 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 t_{hitung} , untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 3,534 kemudian nilai pada tabel distribusi (0,05), dan $df = 30$ sebesar 2,042. Maka

nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,534 > 2,042$), yang artinya ada alasan kuat pada H_2 diterima dan benar adanya bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja (X_2). Hal ini diperkuat juga dengan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$), Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

4.4.2 Uji F (Simultan)

Hipotesis yang ketiga adalah diduga ada pengaruh antara variabel Pelatihan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Penguji hipotesis yang ketiga ini dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan $df_l = 2$, $k-1=1$, dan $df = n-k-1 = 32-2-1 = 29$, dan tingkat saraf signifikan ($0,05$), maka nilai F_{tabel} sebesar 4,18. Berikut ini merupakan hasil uji F (Simultan) dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16
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 4.16 diatas, menunjukan bahwa F_{hitung} sebesar 36,006 sedangkan hasil F_{tabel} 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 H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Dengan demikian H_3 dalam penelitian ini terbukti dapat diterima.

4.4.3 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi merupakan koefisien yang menggambarkan kedekatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Besar kecilnya koefisien korelasi tidak menggambarkan hubungan sebab akibat antara dua variabel, namun hanya menggambarkan hubungan linier antar variabelnya. Penentuan koefisien korelasi menggunakan pearson moment yang dilambangkan dengan (r). Koefisien korelasi positif sebesar 1 dan apabila negatif -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Hasil analisis koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

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

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa nilai r, yaitu sebesar 0,844 artinya nilai koefisien korelasi (r) berada direntan 0,80–1,00. Hal ini

menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas dan terikat dinyatakan sangat kuat.

4.4.4 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji determinasi pada intinya mengujur 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 4.18
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

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

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.

4.5 Pembahasan

Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui uji secara *statistic* menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman sebagai berikut :

4.5.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi Pelatihan (X_1) satu satuan (%), maka Produktivitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,573 dan sebaliknya jika menurun satu satuan (%) maka produktivitas karyawan akan menurun sebesar 0,573. Pelatihan (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Produktivitas Karyawan (Y). Dimana bisa dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,499 > 2,042$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang berarti adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara pelatihan (X_1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih.

4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X_2 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,335 artinya apabila variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan Lingkungan Kerja satu satuan (%), maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,335 dan sebaliknya jika

Lingkungan Kerja menurun satu satuan (%) maka produktivitas karyawan akan menurunnjjjjj48uin juga sebesar 0,335. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki prngaruh secara parsial dengan variabel produktivitas karyawan (Y). Dimana bisa dilihat dari thitung > ttabel atau $3,534 > 2,042$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_2 diterima yang berarti adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih.

4.5.3 Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji F variabel Pelatihan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $36,006 > 4,18$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara variabel Pelatihan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) adalah 69,3% sedangkan sisanya 30,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel-variabel Pelatihan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih.

BAB V

PENUTUP

5.1 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.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan permasalahan Pelatihan, maka peneliti menyarankan agar pelatihan karyawan pada layanan pelanggan seperti fokus pada keterampilan, ramah cepat dan solutif.
2. Berdasarkan masalah pada lingkungan kerja, jadwalkan piket harian untuk merapikan rak, membersihkan lantai, mengecek kebersihan toilet, dan sediakan ruang istirahat kecil dengan ventilasi baik dan fasilitas sederhana seperti dispenser air, kipas angin, dan meja makan kecil.
3. Berdasarkan masalah produktivitas karyawan, target harian yang realitis, buat daftar tugas harian yang spesifik untuk setiap shift agar semua tahu prioritas mereka (misalnya, cek stok susu pagi hari) dan berikan reward atau apresiasi kecil (seperti voucher makan atau tambahan break) untuk karyawan yang mencapai performa terbaik mingguan.

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 Sadiyah, 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 TahunPembelajaran 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 Busa 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

III PERTANYAAN

1. Variabel Pelatihan (X)

NO	Pelatihan (X1)	SS	S	N	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Jenis Pelatihan						
1	Kemampuan instruksi pelatih dalam memberikan pelatihan telah sesuai harapan					
2	Instruktur bekerja sama secara profesional					
Tujuan Pelatihan						
3	Pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan keterampilan sesuai dengan tujuan perusahaan					
4	Pelatihan yang diikuti dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan					
Materi Pelatihan						
5	Peserta pelatihan yang ikut dalam pelatihan mempunyai antusias tinggi					
6	Materi pelatihan yang selama ini diberikan sudah sesuai dengan kemampuan					
Metode Pelatihan						
7	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan					
8	Metode yang digunakan mempermudah saya dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan					
Kualifikasi Peserta						
9	Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan					
10	Saya merasakan dampak positif dari pelatihan kerja sehingga semakin termotivasi dalam mencapai target perusahaan					

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

NO	Lingkungan Kerja (X2)	SS	S	N	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Penerangan						
1	Penerangan atau lampu ditempat saya bekerja sudah sesuai dengan keadaan ruangan					
2	Pencahayaan (matahari dan listrik) sesuai dengan kebutuhan dan tidak menyilaukan					
Udara						
3	Suhu udara di tempat saya bekerja sudah nyaman (tidak panas dan juga tidak dingin)					
4	Ventilasi di ruang kerja berfungsi dengan baik sehingga kondisi udara memberikan kenyamanan					
Warna						
5	Pemilihan warna didalam ruangan kerja cukup baik					
6	Saya merasa nyaman dengan tata warna yang ada diruangan kerja saya					
Suara						
7	Kebisingan di tempat saya bekerja tidak ada					
8	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja karena jauh dari kebisingan					
Keamanan						
9	Perusahaan memperhatikan penggunaan perlengkapan kerja sesuai dengan standar keamanan kerja					
10	Perusahaan memberikan jaminan keamanan dan keselamatan kerja (asuransi) bagi karyawan					

3. Variabel Produktivitas Kerja

NO	Produktivitas Kerja	SS	S	N	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Kemampuan						
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan posisi saya di perusahaan					
2	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standart yang ditetapkan					
Meningkatkan hasil yang dicapai						
3	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
4	Dalam mengerjakan pekerjaan saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan					
Semangat Kerja						
5	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh batasan					
6	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani					
Pengembangan diri						
7	Saya selalu ingin melakukan peningkatan-peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan yang saya lakukan hari ini dibandingkan hari kemarin					
8	Saya dapat mengembangkan diri di perusahaan					
Mutu						
9	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
10	Saya bekerja sesuai dengan program kerja					

Lampiran 2 : Tabulasi Responden

No Responden	Pelatihan (X1)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37
2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	34
3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	44
4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	42
5	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	41
6	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
7	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	45
8	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	41
9	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	42
10	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
11	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	45
12	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	42
13	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	44
14	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	39
15	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
16	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
17	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	46
18	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	43
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
20	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
21	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46
22	4	3	3	4	4	3	4	3	5	3	36
23	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	37
24	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	39
25	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	36
26	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	35
27	4	3	4	3	4	3	3	5	3	4	36
28	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	43
29	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	36
30	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	45
31	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46
32	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	37

No Responden	Lingkungan Kerja (X2)										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	34
2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	33
3	4	3	5	3	4	5	3	4	4	3	38
4	5	4	4	5	3	4	3	4	5	4	41
5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
6	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	36
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
8	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	45
9	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	33
10	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36
11	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	39
12	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
13	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
14	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	44
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
16	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	44
17	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	45
18	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
21	4	3	5	5	3	4	5	3	4	5	41
22	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	42
23	4	4	5	5	5	3	5	5	3	4	43
24	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	33
25	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	40
26	4	5	5	5	3	4	5	4	3	4	42
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
28	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	37
29	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	35
30	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	42
31	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45
32	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36

No Responden	Produktivitas Karyawan (Y)										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	35
2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	34
3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	5	41
4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	45
5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	43
6	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
7	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	41
8	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	46
9	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	38
10	3	5	4	3	5	4	4	3	4	3	38
11	4	3	4	4	4	5	3	5	4	5	41
12	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
13	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
14	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
15	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	45
16	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
17	4	3	4	5	5	4	3	5	5	5	43
18	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	39
19	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
21	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	42
22	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	40
23	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	36
24	4	3	2	3	4	4	3	5	4	3	35
25	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	39
26	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5	36
27	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	38
28	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
29	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	34
30	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
31	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	43
32	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	39

Lampiran 3 : Hasil Analisis Regresi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{1.1}	37.47	15.805	.499	.800
X _{1.2}	37.75	16.258	.536	.798
X _{1.3}	37.59	16.572	.431	.807
X _{1.4}	37.59	16.636	.318	.822
X _{1.5}	37.50	16.194	.522	.799
X _{1.6}	37.94	15.286	.639	.785
X _{1.7}	37.66	16.297	.469	.804
X _{1.8}	37.41	15.346	.534	.797
X _{1.9}	37.72	16.015	.513	.799
X _{1.10}	37.69	15.254	.555	.794

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{2.1}	36.72	18.660	.646	.811
X _{2.2}	36.91	18.926	.570	.818
X _{2.3}	36.63	19.081	.588	.817
X _{2.4}	36.72	18.338	.615	.813
X _{2.5}	36.78	20.305	.397	.834
X _{2.6}	36.88	18.500	.583	.817
X _{2.7}	36.78	19.209	.502	.825
X _{2.8}	36.91	19.507	.558	.820

X _{2.9}	37.03	20.031	.400	.835
X _{2.10}	37.09	20.539	.436	.830

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

Hasil Uji Reabilitas

1. Hasil Uji Reabilitas Pelatihan (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.817	.820	10

2. Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X2)

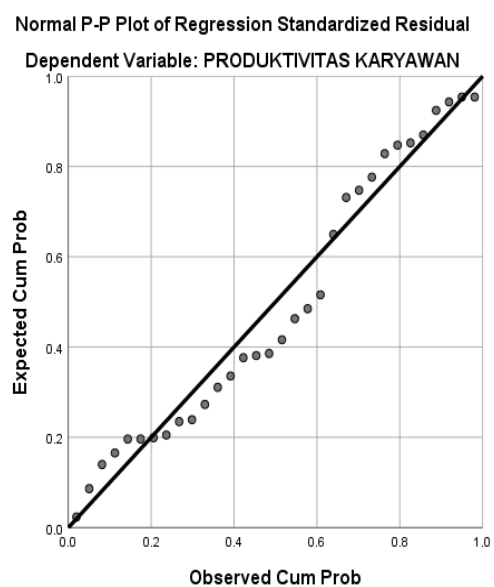
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.837	10

3. Hasil Uji Reabilitas Produktivitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.791	.790	10

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

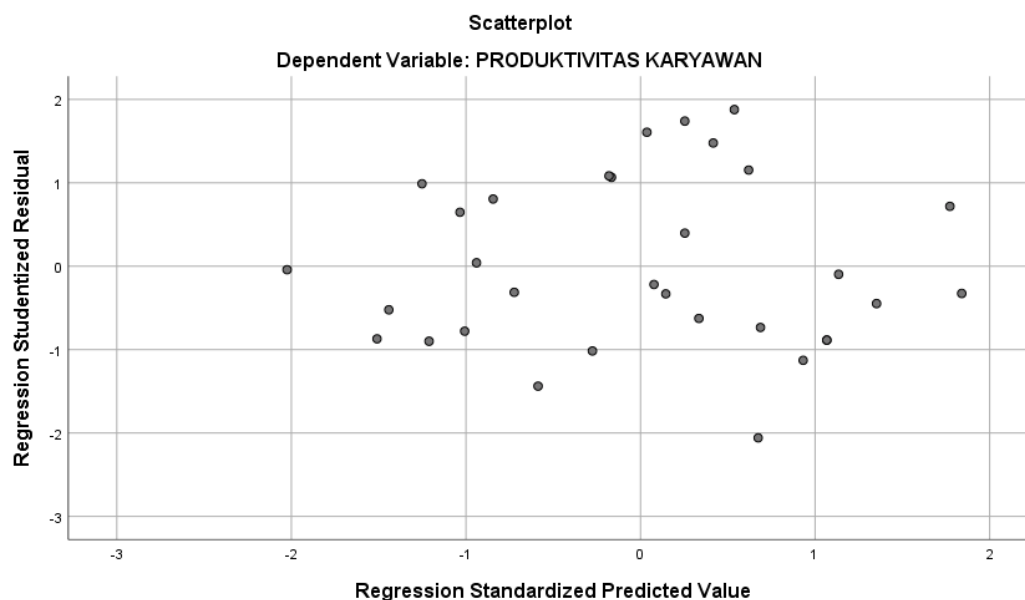


2. Uji Multikolinearitas

<u>Coefficients^a</u>								
		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

3. Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.570	4.460		.800	.430
	PELATIHAN	.573	.104	.604	5.499	.000
	LINGKUNGAN KARYAWAN	.335	.095	.388	3.534	.001

Hasil Uji t (Persial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.570	4.460		.800	.430
	PELATIHAN	.573	.104	.604	5.499	.000
	LINGKUNGAN KARYAWAN	.335	.095	.388	3.534	.001

Hasil Uji f (Simultan)

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			

Koefisien Determinasi

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

Lampiran 4 : Kartu Bimbingan



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : DHENIA TRI PUSPITA SARI
NIM : 2021110071
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI INDOMARET JALAN JENDERAL SUDIRMAN 3 KOTA PRABUMULIH.
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Ramis 24/10/21	Jukni	- Acc - Pengaruh Pelatihan & Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Indomaret Di Kota Prabumulih.	R.	
Jumat 01/11/21	BAB I.	- Layout ORO & ke PB II. - Fenomena yang ada berkaitan dengan variabel dan objek penelitian. Teknik penulisan. (Struktur: 2)	R. R. R.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

KAMPUS

Dosen Pembimbing I



ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : DHENIA TRI PUSPITA SARI
 NIM : 2021110071
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
 PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA INDOMARET JALAN
 JENDRAL SUDIRMAN 3 KOTA PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Senin. 4/11/24	BAB I	- Rumusan masalah No. 3. - Tujuan penelitian No. 2. - Teknik penulisan. - Format dan Jurnal		
Selasa 5/11/24	BAB I	- Aec - lanjut ke BAB II		
Selasa 12/11/24	BAB II	- Referensi (Jurnal, Jurnal, t. lain) - Referensi > 2020. - - - - Penulisan kutipan.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

AJABAR, S.IP., M.M
 NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M.
 NIDN. 0213057202

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : DHENIA TRI PUSPITA SARI
NIM : 2021110071
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA INDOMARET JALAN JENDRAL SUDIRMAN 3 KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Rabu 12/1/24	BAB II	- Acc - Lanjutkan ke BAB III		
Selasa 16/1/24	BAB III	- Metode penelitian. - Waktu penelitian. - Populasi dan Sampel (tambahan kan dari sampel jernih memenuhi Arikunto). - Daftar pustaka.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M.
NIDN. 0213057202

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : DHENIA TRI PUSPITA SARI
NIM : 2021110071
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA INDOMARET JALAN
JENDRAL SUDIRMAN 3 KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Rahm 24/11/19	BAB III	- Acc - Lampir Berupa Seminar Proposal - Siapkan Pustaka - Siapkan Slide Proposal		
Senir 28/4/20	BAB IV	- Tabulasi Data Pendiri - Letak tabel t.r. F - Uji Varietas, Rata-rata t.r. F		
Selasy 13/4/20	BAB V	- Uji Hipotesis uji t dan uji F		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.I.P., M.M.
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I



ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M.
NIDN. 0213057202

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : DHENIA TRI PUSPITA SARI
NIM : 2021110071
JUDUL SKRIPSI : "PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI INDOMARET JALAN JENDRAL SUDIRMAN KOTA PRABUMULIH"
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Revisi 24/4/25	BAB IV	Acc. Lampirkan ke BAB V.		
Jurnal 2/5/25	BAB V	Revisi: lengkapi resume dari BAB 4 dan Jabarkan atau Rumuskan pada BAB I		
Seminar 5/5/25	BAB V	Acc. Paragraf Full paper. Paragraf Slide Presentasi. Simpulan akhir yang komprehensif		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

KAMPUS

Dosen Pembimbing I

ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M.
NIDN. 0213057202

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : DHENIA TRI PUSPITA SARI
 NIM : 2021110071
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
 PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI INDOMARET JALAN
 JENDERAL SUDIRMAN 3 KOTA PRABUMULIH.
 DOSEN PEMBIMBING II : YELLI ASWARININGSIH, S.H., M.H

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
24/10-24		benar pendahuluan sesuai selain variabel mangrove penelitian ini		
25/10-24		cover dan sambung mangrove ada Bab I lanjut pbb I		
28/10-24		perbaiki ke representasi 1 buku pembuktian tulisan.		
11/11-24		ada Bab II lanjut ke pbb I		
12/11-24		perbaiki lagi kapi abstrak penelitian		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Dosen Pembimbing II

YELLI ASWARININGSIH, S.H., M.H
 NIDN. 0204077001



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : DHENIA TRI PUSPITA SARI
 NIM : 2021110071
 JUDUL SKRIPSI : "PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
 PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA INDOMARET JALAN
 JENDRAL SUDIRMAN 3 KOTA PRABUMULIH".
 DOSEN PEMBIMBING II : YELLI ASWARININGSIH, S.H.,M.H.

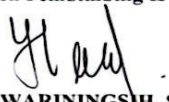
Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
19/24		ace bab 3 kugut ke pbb 1		
6/5-25		ace bab 14 dan 15		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II



YELLI ASWARININGSIH, S.H.,M.H.
NIDN. 0204077001

KAMPUS
 Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : fcb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Lampiran 5 : Surat Balasan Penelitian

	
Lampiran : - Perihal : Menindaklanjuti Surat Untuk Mengadakan Penelitian dan Pengambilan Data	Kepada Yth Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas di Prabumulih
Dengan Hormat, Menindaklanjuti Surat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih Nomor. 093/Feb/MNJ/XII/2024 Perihal : Permohonan mengadakan penelitian skripsi atas nama : Nama : Dhenia Tri Puspita Sari NIM : 2021110071 Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Perguruan Tinggi : Universitas Prabumulih Kami dari Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih tidak keberatan untuk penelitian tersebut. Demikian surat pemberitahuan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik di ucapkan terimakasih.	
Prabumulih, Februari 2025 SUPERVISOR INDOMARET JLN JENDRAL SUDIRMAN 3  M. Rully APRIANSYAH 205011735	

Lampiran 7 : Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Dhenia Tri Pupita Sari adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 31 Maret 2003, di Kabupaten Pali, Provinsi Sumatera Selatan. Penulis merupakan anak ketiga dari 4 bersaudara, dari pasangan Bapak Alm. Syafrudin dan Ibu Rita Juana. Penulis pertama sekali masuk pendidikan di SD Negeri 15 Kabupaten Pali pada tahun 2009 dan lulus pada tahun 2015, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 1 Kabupaten Pali dan lulus pada tahun 2018. Setelah lulus dari SMP Negeri 1 Kabupaten Pali, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMAN 7 Kota Prabumulih dengan

jurusan IPA dan lulus pada tahun 2021. Setelahnya tepatnya pada tahun 2021 penulis memilih melanjutkan pendidikan di Kampus Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen dan InsyaAllah penulis akan lulus pada tahun 2025 ini. Dengan ketekunan, kerja keras dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Indomaret Jalan Jendral Sudirman 3 Kota Prabumulih.**

