

Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Perusahaan Gas Negara Tbk Bogor

Redy Seftian Adi^{1,*}, Edy Saptono²

^{1,2}Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja perwira/pertiwi, Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan jumlah sampel adalah perwira/pertiwi PT Perusahaan Gas Negara Tbk Area Bogor dengan jumlah yaitu sebanyak 30 responden. Penelitian ini diolah dengan menggunakan software olah data IBM SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 26.0 dan pengumpulan data dilakukan melalui formulir Google. Hasil analisis data menjelaskan bahwa hubungan antara variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dinyatakan positif dan signifikan.

Kata kunci: *pelatihan; motivasi kerja ; lingkungan kerja ; produktivitas kerja*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of training, work motivation and work environment on the work productivity of officers/commissioned officers. This study used a quantitative method with the number of samples being officers/commissioned officers of PT Perusahaan Gas Negara Tbk Bogor Area with a total of 30 respondents. This research was processed using data processing software IBM SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 26.0 and data collection was carried out using Google formulas. The results of the data analysis explained that the relationship between the variables of job training, work motivation and work environment on work productivity was stated to be positive and significant.

Keywords: *training; work motivation ; work environment ; work productivity.*

Copyright (c) 2023 Redy Seftian Adi

✉ Corresponding author :

Email Address : redyseftian10@gmail.com

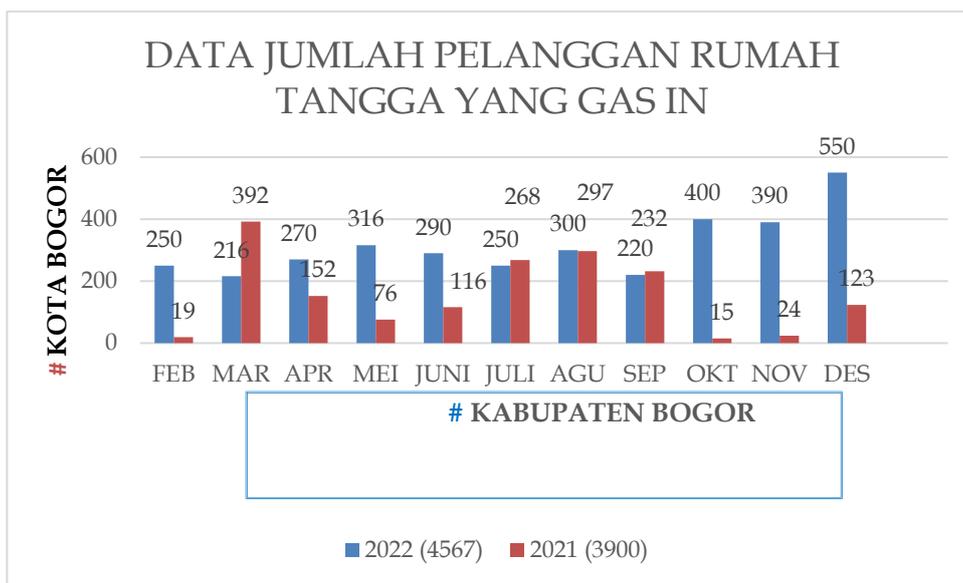
PENDAHULUAN

Dalam sistem perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu aset yang paling berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui perencanaan tenaga kerja yang cermat, produktivitas tenaga kerja yang ada dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pekerjaan yang baik dalam manajemen sumber daya manusia sebanyak mungkin dan Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada produktivitas individu dan anggota tim di dalam perusahaan tersebut (Tianafitri & Martono, 2020).

Menurut Morikawa (2021), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input).

Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. seorang karyawan hendaknya memiliki produktivitas kerja yang tinggi, pada dasarnya kerja bukan semata mata di tujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak banyaknya melainkan kualitas kerja juga penting untuk di perhatikan.

Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyangkut seluruh aspek sikap, mentalitas, moralitas dan profesionalisme manusia, sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas dan menunjang seluruh aktivitas perusahaan. Berikut data jumlah pelanggan rumah tangga yang sudah gas in pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk Area Bogor tahun 2021 dan 2022 :



Gambar 1. Data Jumlah Pelanggan rumah tangga yang gas in

Berdasarkan gambar 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa target yang harus dicapai oleh tim tenaga ahli daya adalah 4.567 Kabupaten Bogor dan 3.900 Kota Bogor, setiap bulan nya mengalami kenaikan dan penurunan. Pada tahun 2021 total target yang dicapai hanya 1.712 pelanggan dan tahun 2022 target yang dicapai 3.681 pelanggan, Dalam tabel menunjukkan pencapaian target belum terpenuhi.

Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan perlu memberikan pelatihan bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan adalah kegiatan yang membantu karyawan baru atau senior memahami pengetahuan praktis baru dan implementasinya dalam rangka meningkatkan keterampilan, kemampuan dan sikap yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya (Das, 2021).

Sebagai suatu rintangan untuk dapat tercapainya produktivitas kerja di suatu perusahaan yaitu adanya Motivasi kerja, Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Sarwani et al., 2020). Motivasi juga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena dengan adanya faktor-faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas tenaga kerja yang tinggi, sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas tenaga kerja menurun maka akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya (Parashakti & Noviyanti, 2021).

Selain dari faktor motivasi, faktor lain untuk mengukur produktivitas dalam bekerja adalah dari faktor lingkungan kerja sebuah perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kesan nyaman bagi para karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dan dapat mengurangi rasa jenuh karyawan dalam bekerja. Selain hal tersebut, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kesehatan mental yang baik pula bagi para karyawan sehingga karyawan dapat fokus dalam bekerja (Akinwale & George, 2020).

(Sarwani et al., 2020) meneliti tentang Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng menghasilkan kesimpulan bahwa Pelatihan dan Motivasi mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama produktivitas kerja pegawai. Namun ternyata, dalam (Parashakti & Noviyanti, 2021). Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan konkrit, teramati dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik tersebut berdasarkan pada judul Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT Perusahaan Gas Negara Tbk Area Bogor penulis ingin mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Populasi adalah wilayah generalisasi, objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di PT Perusahaan Gas Negara Tbk Area Bogor yang berjumlah 30 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Metode pengambilan sampel menggunakan teknik Non Probability yaitu sampel jenuh atau sering disebut dengan total sampling. Menurut Sugiyono (2017) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi: Kegiatan observasi di lakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
2. Studi Kepustakaan, dilakukan dengan cara mengumpulkan artikel- artikel, teori yang relevan, dan literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
3. Data kuesioner, yaitu menyebarkan data pertanyaan berupa angket dan responden. Kuesioner ini peneliti sebarkan PT Perusahaan Gas Negara Area Bogor sebanyak responden yang berada disana, pengukuran jawaban menggunakan skala likert.

Penelitian Kuantitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka. Angka yang didapatkan diolah dan dicari tahu pengaruhnya terhadap rumusan masalah penelitian yang telah di tentukan (Silaen, 2018).

Analisis menggunakan metode SPSS Versi 26.0 sebagai berikut :

1. Analisis Uji Validitas
2. Analisis Uji Reliabilitas
3. Analisis Uji Asumsi Klasik
4. Analisis Regresi Linear Berganda
5. Pengujian Hipotesa

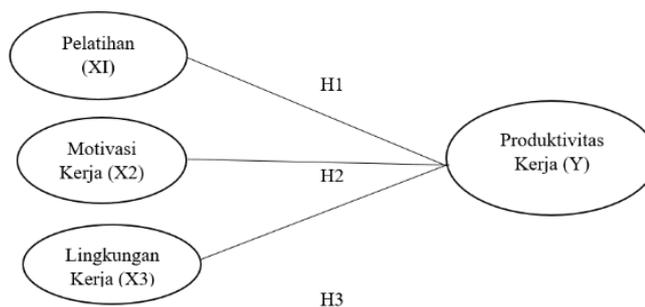
Sebagaimana telah dijelaskan di atas bahwa terdapat rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini yaitu : 1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT. Perusahaan Gas Negara Tbk Area Bogor. 2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap

Produktivitas Kerja di PT. Perusahaan Gas Negara Tbk Area Bogor. 3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT. Perusahaan Gas Negara Tbk Area Bogor.

H1 : Diduga bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan kepada perwira PT Pertamina Gas Negara Tbk Area Bogor berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

H2 : Diduga bahwa Motivasi Kerja yang diberikan perusahaan kepada perwira PT Pertamina Gas Negara Tbk Area Bogor berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

H3 : Diduga bahwa Lingkungan Kerja yang diberikan perusahaan kepada perwira PT Pertamina Gas Negara Tbk Area Bogor berpengaruh terhadap produktivitas kerja.



Gambar 2. Kerangka Berpikir

1. HASIL DAN PEMBAHASAN

Fokus penelitian ini adalah seluruh perwira dan pertiwi PT Perusahaan Gas Negara Area Bogor sebagai objek penelitian. PGN Area Bogor saat ini memiliki karyawan sebanyak 30 karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat IBM SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 26.0.

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya pada suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Variabel dinyatakan valid dapat diketahui dari signifikan pada hasil perhitungan korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%). Variabel juga dikatakan valid jika r hitung > r tabel dan jika r hitung < r tabel pernyataan tersebut tidak valid.

1. Pelatihan Kerja (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	PKA.1	0.784	0,3610	VALID
2	PKA.2	0.492	0,3610	VALID
3	PKA.3	0.754	0,3610	VALID
4	PKA.4	0.676	0,3610	VALID
5	PKA.5	0.797	0,3610	VALID
6	PKA.6	0.750	0,3610	VALID
7	PKA.7	0.723	0,3610	VALID
8	PKA.8	0.825	0,3610	VALID

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

2. Motivasi Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
1	MK.1	0.737	0,3610	VALID
2	MK.2	0.613	0,3610	VALID
3	MK.3	0.624	0,3610	VALID
4	MK.4	0.543	0,3610	VALID
5	MK.5	0.716	0,3610	VALID
6	MK.6	0.807	0,3610	VALID
7	MK.7	0.780	0,3610	VALID
8	MK.8	0.615	0,3610	VALID

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

3. Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
1	LK.1	0.850	0,3610	VALID
2	LK.2	0.776	0,3610	VALID
3	LK.3	0.801	0,3610	VALID
4	LK.4	0.712	0,3610	VALID
5	LK.5	0.673	0,3610	VALID
6	LK.6	0.689	0,3610	VALID
7	LK.7	0.908	0,3610	VALID
8	LK.8	0.593	0,3610	VALID
9	LK.9	0.692	0,3610	VALID

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

4. Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

No	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
1	PK.1	0.725	0,3610	VALID
2	PK.2	0.558	0,3610	VALID
3	PK.3	0.724	0,3610	VALID
4	PK.4	0.685	0,3610	VALID
5	PK.5	0.681	0,3610	VALID

6	PK.6	0.705	0,3610	VALID
7	PK.7	0.657	0,3610	VALID
8	PK.8	0.767	0,3610	VALID
9	PK.9	0.670	0,3610	VALID
10	PK.10	0.749	0,3610	VALID

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner untuk mengukur Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Kerja semua itemnya valid. Hal ini dibuktikan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Validitas data dilihat jika r hitung > r tabel dengan signifikansi 0,05 atau 5%.

Uji Realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner kuesioner (Ghozali, 2018). Uji realibilitas dalam penelitian ini menggukan uji Cronbach’s Alpha, dimana jika Cronbach’s Alpha > 0,6, maka instrumen penelitian dikatakan reliabel dan sebaliknya. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach’s Alpha (0,60)	N of Items	Keterangan
1	Pelatihan Kerja	0.915	8	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0.891	8	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0.893	9	Reliabel
4	Produktivitas Kerja	0.903	10	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Dari uji coba yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil Cronbach Alpha setiap variabel lebih dari standar minimal Cronbach Alpha yang di syaratkan yaitu 0,60, maka variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja dapat dikatakan reliabel.

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi (Ghozali, 2018). Hasil analisis regresi linear berganda dengan enter metode, disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	22.453	4.652		4.827	.000
Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	Pelatihan Kerja	.433	.148	.311	2.915	.007
	Motivasi Kerja	-.655	.153	-.455	-4.276	.001
	Lingkungan Kerja	.783	.079	.895	9.958	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber : Data diolah menggunakan program SPSS 26, 2023

Dalam rangkuman tabel 4.9 yang menunjukkan hasil perhitungan konstanta dan koefisiensi beta masing-masing variabel sehingga dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + e$$

$$Y = 22,453 + 0,433 + (-0,655) + 0,783 + 0,05$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 22,453 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja) diasumsikan tidak mengalami perubahan/konstan maka nilai Y (produktivitas kerja) adalah sebesar 22,453 satuan.
2. Koefisiensi variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,433 satuan berarti setiap terjadi kenaikan nilai motivasi kerja sebesar 0,433 satuan, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,433 satuan dengan asumsi variabel yang lain tidak mengalami kenaikan atau konstan.
3. Koefisiensi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar -0,655 satuan berarti setiap terjadi penurunan nilai pelatihan kerja sebesar -0,655 satuan, maka produktivitas kerja akan mengalami penurunan sebesar -0,655 satuan dengan asumsi variabel yang lain tidak mengalami penurunan atau konstan.
4. Koefisiensi variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,783 berarti setiap terjadi kenaikan nilai lingkungan kerja sebesar 0,783 satuan, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,783 satuan dengan asumsi variabel yang lain tidak mengalami kenaikan atau konstan.

Uji Hipotesis

Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat.

1. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil analisis determinasi dapat dilihat dari output model summary dari hasil analisis regresi linear berganda dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
		R Square		
1	.903 ^a	.816	.797	1.87032
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26.0 2023

Berdasarkan tabel 4.10 yang menunjukkan bahwa nilai R square adalah sebesar 0,797 atau 79,7% yang artinya variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan sebesar 79,7% oleh pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Selisih sebesar 20,3% (100%-79,7%) dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Parsial T

Uji Parsial T dilakukan untuk mengetahui sebesarapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2018). Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji T

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.453	4.652		4.827	.000
	Pelatihan Kerja	.433	.148	.311	2.915	.007
	Motivasi Kerja	-.655	.153	-.455	-4.276	.001
	Lingkungan Kerja	.783	.079	.895	9.958	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil data yang diolah, 2023

1. Pengujian Hipotesis Variabel Pelatihan Kerja (X1)
Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel pelatihan kerja adalah sebesar $0,007 < 0,05$. Dan nilai thitung $>$ ttabel sebesar $2,915 > 2,051$. Maka dapat disimpulkan Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).
2. Pengujian Hipotesis Variabel Motivasi Kerja (X2)
Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel motivasi kerja adalah sebesar $0,001 < 0,05$. Dan nilai thitung $>$ ttabel sebesar $-4,276 > 2,051$. Maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).
3. Pengujian Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja (X3)
Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel kinerja pekerjaan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dan nilai thitung $>$ ttabel sebesar $9,958 > 2,051$. Maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

3. Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) Membandingkan nilai F hasil hitung dengan F tabel, bila Fhitung $>$ Ftabel maka Ho ditolak dan menerima Ha atau bila nilai signifikansi $<$ 0,05 maka Ha diterima (Ghozali, 2018).

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	450.555	3	150.185	42.933	.000 ^b
	Residual	101.445	29	3.498		
	Total	552.000	32			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber : Data diolah menggunakan program SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan Fhitung $42,933 > F_{tabel} 2,74$, sehingga dapat disimpulkan H diterima artinya secara Bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh signifikan variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja perwira/pertiwi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perwira/Pertiwi di PT. Perusahaan Gas Negara Tbk Area Bogor, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Hasil Nilai t Hitung pada Hasil Uji t Tabel diperoleh variabel pelatihan kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan dan berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja perwira/pertiwi PT. Perusahaan Gas Negara Tbk Area Bogor. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Irene Ferguson Laing, (2020).
2. Berdasarkan Hasil Nilai t Hitung pada Hasil Uji t Tabel diperoleh variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan dan berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja perwira/pertiwi PT. Perusahaan Gas Negara Tbk Area Bogor. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Sarwani, Irfan Rizka, Akbar, Agus Leo Handoko, Hadion Wijoyo, (2020).
3. Berdasarkan Hasil Nilai t Hitung pada Hasil Uji t Tabel diperoleh variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan dan berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja perwira/pertiwi PT. Perusahaan Gas Negara Tbk Area Bogor. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Isna Tianafitri, S. Martono, (2020).
4. Berdasarkan Hasil Uji F, pada table Anova diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung $42.933 > F_{tabel} 2,74$, sehingga dapat disimpulkan Ha3 diterima artinya secara Bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh signifikan variable pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja perwira/pertiwi PT Perusahaan Gas Negara Tbk Area Bogor.
5. Variabel X yang terdiri dari pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mampu memberikan sumbangan tingkat produktivitas kerja sebesar 79,7% dan selisih sebesar 20,3% tingkat produktivitas kerja dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Referensi :

- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71-92. <https://doi.org/10.1108/ramj-01-2020-0002>
- Das, B. (2021). Improved work organization to increase the productivity in manual brick manufacturing unit of West Bengal, India. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 81. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2020.103040>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang. Universitas Diponegoro.
- Morikawa, M. (2021). Employer-provided training and productivity: Evidence from a panel of Japanese Firms. *Journal of the Japanese and International Economies*, 61. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2021.101150>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127-136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 91-100. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.24>
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media. In Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. CV. Alfabeta.
- Tianafitri, I. I., & Martono, S. (2020). Management Analysis Journal Increased Productivity Through Adaptive Behavior, Work Environment, and Training Article Information. *Management Analysis Journal*, 9(3). <http://maj.unnes.ac.id>