

HUBUNGAN PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI KASUS PEGAWAI KECAMATAN PINANG

Arina Urfani¹, Edi Mulyadi², Dafyar Eliadi H³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

E-mail Correspondent: dafyar711@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kompetensi dan produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, serta peran kompetensi sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif melibatkan seluruh populasi yaitu 60 pegawai Kecamatan Pinang, Kota Tangerang sebagai sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial tidak berhubungan signifikan terhadap produktivitas maupun kompetensi karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja terbukti berhubungan positif dan signifikan terhadap keduanya. Kompetensi juga memiliki hubungan signifikan terhadap produktivitas kerja. Analisis simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama menghubungkan kompetensi dan produktivitas. Namun, kompetensi tidak memediasi hubungan pelatihan terhadap produktivitas secara signifikan, meskipun mampu memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap produktivitas. Temuan ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyelaraskan pelatihan dengan kebutuhan aktual di lapangan agar dapat memberikan dampak positif terhadap pengembangan kompetensi dan peningkatan produktivitas karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Produktivitas, Smartpls, Kecamatan Pinang.

Abstract

This study aims to examine the relationships of training and the work environment with employee competence and work productivity – both individually and simultaneously – as well as the role of competence as an intervening variable. A quantitative method was employed, utilizing the entire population of 60 employees from the Pinang District, Tangerang City, as a saturated sample. Data were collected via questionnaires and analyzed using SmartPLS software. The results indicate that training, when considered in isolation, does not have a significant relationship with either employee productivity or competence. Conversely, the work environment was found to have a positive and significant relationship with both. Competence also demonstrated a significant relationship with work productivity. Simultaneous analysis revealed that training and the work environment collectively influence competence and productivity. However, while competence significantly mediates the relationship between the work environment and productivity, it does not significantly

mediate the relationship between training and productivity. These findings highlight the importance of creating a conducive work environment and aligning training with actual operational needs to positively impact competence development and enhance employee productivity.

Keywords: *Training, Work Environment, Competence, Productivity, SmartPLS, Pinang District.*

A. Pendahuluan

Administrasi publik adalah disiplin ilmu yang mengatur berbagai aktivitas pemerintahan dan pelayanan publik. Fenomena administrasi publik saat ini mencerminkan perubahan signifikan akibat globalisasi, perkembangan teknologi, dan perubahan sosial. Tuntutan terhadap transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam pelayanan publik semakin meningkat. Masyarakat menuntut layanan yang cepat, tepat, dan berkualitas dari berbagai lembaga pemerintahan. Dalam era digital, pemerintah dituntut untuk memanfaatkan teknologi informasi secara optimal untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Reformasi birokrasi juga menjadi agenda utama banyak negara, termasuk Indonesia, untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, efektif, dan responsif. Namun, dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh lembaga publik. Salah satu tantangan utama adalah meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja adalah kunci untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pelayanan publik. Pegawai yang produktif mampu menyelesaikan tugas dengan baik, memberikan pelayanan berkualitas, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya produktivitas pegawai dapat menghambat kinerja organisasi dan menurunkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Di berbagai lembaga publik, termasuk di kecamatan, masalah produktivitas kerja pegawai sering kali menjadi sorotan. Pegawai kecamatan memiliki peran penting dalam memberikan berbagai layanan administratif kepada masyarakat, seperti pengelolaan dokumen kependudukan, perizinan, dan pelayanan sosial. Oleh karena itu, produktivitas kerja pegawai kecamatan sangat berhubungan terhadap kepuasan masyarakat dan kinerja pemerintah daerah secara keseluruhan. Namun, banyak faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai, termasuk Pelatihan, dan Lingkungan Kerja. Perkembangan di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan yang utamanya menjaga produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Menurut Haryo et al., (2018:305) produktivitas kerja adalah segala tuntutan perusahaan dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak oleh adanya dinamika lingkungan yang berubah. Menurut Santoni et al., (2018:5380) dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Menurut Wirawan et al., (2019:161) produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. (Ashar et al., 2015:24).

Pelatihan adalah faktor penting lainnya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pelatihan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang pekerjaan mereka, dan mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baru. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja individu dan tim, serta mendorong inovasi dan kreativitas dalam bekerja. Namun, pelatihan yang tidak tepat sasaran atau tidak diterapkan dengan baik dapat menjadi pemborosan sumber daya tanpa memberikan manfaat yang signifikan. Lingkungan kerja juga berperan penting dalam menghubungkan produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik dan non-fisik, seperti fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, dan budaya organisasi yang mendukung. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang positif cenderung lebih termotivasi, merasa dihargai, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, seperti fasilitas yang tidak memadai, konflik antarpegawai, atau tekanan kerja yang berlebihan, dapat menurunkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai.

Kompetensi kerja merupakan konsep yang kompleks dan multi-dimensional yang melibatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab dengan efektif dalam konteks tertentu. Menurut Boyatzis (1982), kompetensi adalah karakteristik mendasar dari individu yang berkaitan dengan kinerja efektif atau unggul dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal, kognitif, dan nilai-nilai yang memengaruhi perilaku kerja. Kompetensi kerja dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, sikap, dan kemampuan yang diperlukan oleh seorang individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab tertentu dengan efektif dan efisien. Kompetensi kerja mencakup aspek teknis (hard skills) dan non-teknis (soft skills) yang harus dimiliki oleh seorang pekerja untuk mencapai kinerja yang optimal dalam pekerjaannya (Spencer & Spencer, 1993). Menurut Boyatzis

(1982), kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berhubungan dengan kinerja yang efektif atau superior dalam suatu pekerjaan atau situasi. Kompetensi kerja mencakup berbagai elemen, termasuk kemampuan intelektual, keterampilan teknis, kemampuan komunikasi, dan sikap profesional (McClelland, 1973).

Manfaat kompetensi kerja dalam organisasi sangat luas dan mendalam, mencakup berbagai aspek dari peningkatan kinerja individu hingga peningkatan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Pertama, kompetensi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja individu. Menurut Boyatzis (2008), individu yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, memiliki motivasi yang lebih tinggi, dan mampu mencapai hasil yang lebih baik. Hal ini karena mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif. Selain itu, kompetensi kerja juga dapat diukur melalui self-assessment dan feedback dari atasan dan kolega, serta evaluasi kinerja yang berbasis kompetensi. Evaluasi ini membantu mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu dikembangkan lebih lanjut, sehingga organisasi dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang tepat untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

Pada umumnya setiap organisasi sering terjadi kesenjangan antara kebutuhan akan promosi tenaga kerja yang diharapkan oleh organisasi dengan kemampuan tenaga kerja dalam merespon kebutuhan, organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk menjembatani kesenjangan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan/organisasi yaitu dengan pelatihan. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh perusahaan. Suwatno (2018:118) mengemukakan pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari knowledge, skill, attitude dan behavior yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan. Menurut Iskandar (2018:99) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan memutuskan penguasaan teori dan keterampilan atas persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan. Kemudian Kasmir (2019:126) berpendapat pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Dengan demikian, pelatihan berhubungan dengan peningkatan kemampuan serta keterampilan kerja pegawai dan pengembangan berhubungan dengan proses aplikasi peningkatan individu dan organisasi. Pada umumnya, pelatihan dilakukan untuk kepentingan pegawai, perusahaan dan konsumen.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai hubungan langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja

optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Enny (2019:30) dalam Jurnal STEI (Ahmad Fahrudin dan Husain Nurisman) "Lingkungan kerja mempunyai hubungan penting terhadap keadaan warga yang ada pada suatu lingkungan pendidikan. Dengan selalu memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja meningkat maka produktivitas juga akan meningkat."

Fenomena lingkungan kerja yang ditemukan peneliti adalah masih ada beberapa karyawan yang memiliki hubungan kurang baik (toxic) antara satu karyawan dengan karyawan lain. Hal ini menimbulkan suasana yang tidak nyaman dan menyenangkan sehingga karyawan kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kenyamanan di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang baik (Sutalaksana dkk, 2018:174). Dapat dikatakan bahwa suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila di dalamnya manusia bisa melaksanakan kegiatannya dengan aman, sehat dan nyaman.

Secara keseluruhan pentingnya Pelatihan, dan Lingkungan Kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Pinang. Dalam era di mana tuntutan terhadap pelayanan publik semakin tinggi, upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai menjadi sangat penting. Dengan fokus pada pegawai Kecamatan Pinang, penelitian ini berupaya untuk mengungkap hubungan antara ketiga faktor tersebut dan produktivitas kerja, serta memberikan rekomendasi praktis untuk peningkatan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Dengan permasalahan tersebut diatas , maka rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan Pelatihan secara parsial dengan Produktivitas Kerja Karyawan?
2. Bagaimana hubungan Lingkungan kerja secara parsial dengan Produktivitas Kerja Karyawan?
3. Bagaimana hubungan Pelatihan secara parsial dengan kompetensi karyawan?
4. Bagaimana hubungan Lingkungan kerja secara parsial dengan kompetensi karyawan?
5. Bagaimana hubungan Kompetensi secara parsial dengan produktivitas kerja karyawan?
6. Bagaimana hubungan Pelatihan dan Lingkungan kerja secara simultan dengan produktivitas kerja karyawan?

7. Bagaimana hubungan Pelatihan dan Lingkungan kerja secara simultan dengan kompetensi karyawan?
8. Bagaimana hubungan Pelatihan secara parsial dengan produktivitas kerja karyawan melalui kompetensi karyawan sebagai variabel intervening?
9. Bagaimana hubungan Lingkungan kerja secara parsial dengan produktivitas kerja karyawan melalui kompetensi karyawan sebagai variabel intervening?
10. Bagaimana hubungan Pelatihan, Lingkungan kerja, dan Kompetensi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja karyawan?

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan hubungan sebab akibat atau kausal atau koreasional dengan metode survei. Populasi dan sampelnya adalah 60 pegawai kecamatan Pinang Kota Tangerang, sedangkan Lokasi dan waktu penelitiannya di di Pegawai Kecamatan Pinang, yang beralamat Jl. Sultan Ageng Tirtayasa No.13, RT.004/RW.004, Kunciran Jaya, Kec. Pinang, Kota Tangerang, Banten 15142. Mulai dari bulan Juni 2024 hingga Agustus 2025.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

- a. hipotesis yang menguji hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan ditolak dengan nilai t-statistik 1,604 dan p-value sebesar 0,109 > 0,05. Ini berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dan peningkatan produktivitas kerja.
- b. hipotesis kedua yang menguji hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan diterima dengan nilai t-statistik 2,346 dan p-value sebesar 0,019 < 0,05. Artinya terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan.
- c. hubungan pelatihan dengan kompetensi karyawan menunjukkan nilai t-statistik sebesar 1,004 dan p-value 0,315 > 0,05. Hal ini berarti hipotesis yang menguji hubungan pelatihan dengan kompetensi karyawan ditolak, yang berarti tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Meskipun pelatihan diberikan, kompetensi karyawan tidak meningkat secara signifikan. Gadzali et al. (2024) menekankan bahwa pelatihan yang terstruktur dengan baik memang dapat meningkatkan keterampilan teknis karyawan.
- d. hipotesis yang menguji hubungan lingkungan kerja dengan kompetensi karyawan diterima, yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara keduanya Dimana mendapat nilai t-statistik 6,86 dan p value sebesar 0. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong pengembangan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas kinerja mereka.
- e. Kompetensi memiliki hubungan signifikan dan positif dengan produktivitas kerja karyawan dengan nilai t-statistik yaitu 2,79 dan p-value 0,005. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang mengindikasikan bahwa

kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja mereka.

- f. hubungan simultan antara pelatihan dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan memiliki nilai p-value sebesar 0 maka bisa disimpulkan hipotesis diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa baik pelatihan maupun lingkungan kerja memiliki peran yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- g. hipotesis yang menguji hubungan simultan antara pelatihan dan lingkungan kerja dengan kompetensi karyawan diterima dengan nilai p-value yaitu 0 atau bisa dikatakan sangat signifikan. Pelatihan yang relevan dapat memperkuat keterampilan dan pengetahuan karyawan, sementara lingkungan kerja yang baik memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam tugas sehari-hari.
- h. Hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel intervening ditolak dikarenakan hasil pada indirect effect memiliki nilai $0,374 > 0,05$. Artinya tidak ditemukan bukti yang signifikan bahwa kompetensi karyawan dapat memediasi hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja.
- i. Hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel intervening memiliki hasil analisis dengan nilai p-value sebesar $0,013 > 0,05$. Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan dengan produktivitas kerja melalui peningkatan kompetensi karyawan.
- j. Hubungan simultan antara pelatihan, lingkungan kerja, dan kompetensi dengan produktivitas kerja karyawan diterima, yang berarti ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berhubungan signifikan dengan produktivitas kerja dengan nilai p-value sebesar 0.

2. Pembahasan

- a. pelatihan tidak selalu meningkatkan produktivitas apabila tidak didukung oleh penerapan yang tepat sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Selain itu kualitas pelatihan itu sendiri sangat dihubungkan oleh kesesuaian materi pelatihan dengan tugas yang ada di pekerjaan sehari-hari, serta metode pelatihan yang digunakan. Tanpa evaluasi yang baik dan implementasi yang efektif, pelatihan bisa jadi tidak memberikan dampak signifikan pada produktivitas. Selain pelatihan faktor-faktor lain seperti motivasi karyawan dan lingkungan kerja yang mendukung juga sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja (Megawati et al., 2024). Pelatihan yang dilakukan tanpa adanya dukungan dari manajemen atau lingkungan yang kondusif mungkin tidak akan memberikan hasil yang optimal.
- b. Lingkungan kerja yang sehat dan aman sangat penting dalam industri yang berisiko tinggi, seperti sektor konstruksi dan perhotelan (Sujadi et al., 2021). Mereka berpendapat bahwa kenyamanan fisik dan psikologis di tempat kerja dapat mengurangi ketegangan dan meningkatkan konsentrasi, yang berujung pada peningkatan produktivitas. Hal ini mendukung temuan dalam penelitian

ini yang menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja berperan besar dalam menghubungkan hasil kerja karyawan.

- c. meskipun pelatihan diberikan kepada karyawan di Kecamatan Pinang, Kota Tangerang, dampaknya dengan kompetensi mereka tidak cukup besar. Salah satu penyebab utama dari ketidaksignifikanan ini mungkin ketidaksesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan. Temuan Gadzali et al. (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan yang tidak relevan dengan tugas pekerjaan akan memiliki dampak yang terbatas pada pengembangan keterampilan karyawan. Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya manajemen untuk lebih memperhatikan kesesuaian antara materi pelatihan dan kebutuhan nyata di lapangan.
- d. Suasana kerja yang nyaman dan aman memberikan kesempatan bagi karyawan untuk fokus pada pengembangan diri mereka tanpa terhambat oleh faktor eksternal yang negative (Amuntai et al., 2024). Lingkungan kerja yang positif memungkinkan karyawan untuk lebih mudah beradaptasi dan meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien. Damastara & Sitohang (2020) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi stres dan meningkatkan rasa percaya diri karyawan.
- e. Kompetensi karyawan baik dari segi keterampilan teknis maupun soft skills berperan penting dalam mempercepat penyelesaian tugas serta meningkatkan kualitas kerja mereka. Ketika kompetensi karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada mereka lebih mampu beradaptasi dengan perubahan serta menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan akurat. Eksan et al. (2025) menyatakan bahwa kompetensi kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Karyawan dengan tingkat kompetensi tinggi dapat bekerja lebih produktif dan menghasilkan output yang lebih baik (Damastara & Sitohang, 2020).
- f. Hubungan simultan antara lingkungan kerja dan pelatihan terbukti meningkatkan motivasi dan efisiensi kerja karyawan (Amuntai et al., 2024). Karyawan yang merasa dihargai di lingkungan kerja yang baik serta mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Damastara & Sitohang (2020) menambahkan bahwa hubungan simultan antara pelatihan dan lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Ketika pelatihan diberikan dengan baik dan lingkungan kerja mendukung, karyawan akan merasa lebih siap dan lebih produktif dalam menjalankan tugas mereka.
- g. Pelatihan yang relevan dapat memperkuat keterampilan dan pengetahuan karyawan, sementara lingkungan kerja yang baik memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam tugas sehari-hari (Suryanti, 2022). Amuntai et al. (2024) menambahkan bahwa ketika karyawan diberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka dan bekerja di lingkungan yang mendukung.
- h. meskipun pelatihan diberikan jika tidak ada penerapan yang efektif di tempat kerja atau jika pelatihan tidak relevan dengan tugas yang dijalankan hubungannya dengan kompetensi karyawan dan produktivitas akan terbatas, faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung atau rendahnya motivasi karyawan juga dapat mengurangi dampak positif pelatihan.

- i. lingkungan kerja yang mendukung sangat penting dalam memfasilitasi pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi melalui lingkungan kerja yang kondusif sangat berhubungan dengan peningkatan produktivitas karyawan (Yasmin, 2023).
- j. pelatihan, lingkungan kerja yang kondusif, serta kompetensi karyawan memiliki peran yang sangat penting secara bersamaan dalam meningkatkan produktivitas. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan karyawan, sementara lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung memungkinkan karyawan untuk mengaplikasikan keterampilan yang diperoleh dengan lebih optimal.

D. Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan tidak signifikan dan hipotesis ini ditolak. Ini berarti pelatihan yang diberikan tidak memberikan dampak yang cukup besar dengan peningkatan produktivitas kerja. Temuan ini dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti ketidaksesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan karyawan atau kurangnya evaluasi pasca pelatihan.
2. Hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan ditemukan signifikan dan hipotesis ini diterima. Lingkungan kerja yang kondusif, dengan fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang positif, terbukti dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil ini sesuai dengan temuan dari penelitian sebelumnya.
3. Hubungan pelatihan dengan kompetensi karyawan tidak signifikan dan hipotesis ini ditolak. Meskipun pelatihan diberikan, tidak ada peningkatan signifikan dengan kompetensi karyawan. Hal ini dapat terjadi jika pelatihan yang diberikan tidak relevan dengan tugas yang dihadapi.
4. Hubungan lingkungan kerja dengan kompetensi karyawan diterima dan terbukti signifikan. Lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan karyawan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka, yang berujung pada peningkatan kompetensi.
5. Hubungan kompetensi dengan produktivitas kerja karyawan diterima dan signifikan. Karyawan dengan kompetensi yang lebih tinggi dapat bekerja dengan lebih efisien dan meningkatkan produktivitas mereka. Kompetensi yang baik menjadi dasar yang kuat dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang lebih optimal.
6. Hubungan simultan pelatihan dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan diterima dan signifikan. Pelatihan yang tepat ditambah dengan lingkungan kerja yang mendukung memberikan dampak positif dengan produktivitas.
7. Hubungan simultan pelatihan dan lingkungan kerja dengan kompetensi karyawan diterima dan signifikan. Kedua faktor ini berperan penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan, dan sinergi antara pelatihan yang baik.
8. Hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel intervening ditolak dan tidak signifikan. Kompetensi tidak

berhasil menjadi mediator yang memperkuat hubungan antara pelatihan dan produktivitas.

9. Hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel intervening diterima dan signifikan. Lingkungan kerja yang mendukung mempercepat pengembangan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas mereka.
10. Hubungan simultan pelatihan, lingkungan kerja, dan kompetensi dengan produktivitas kerja karyawan diterima dan signifikan. Ketiga faktor ini saling melengkapi dan berkontribusi dengan peningkatan produktivitas.

Referensi

Jurnal

- Amuntai, K. W., Bukhori, M., & Ruspitasari, W. D. (2024). Hubungan Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompetensi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan PT. Ajidharma Corporindo. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 1, 670–679.
- Bramsyah, Devi, Y., & Supaijo. (2022). Analisis Hubungan Pengendalian Internal, Kompetensi, Upah, Dan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Entitas Syariah. *Al-Mal: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 3(1), 23–47. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/al-mal/index>
- Damastara, A., & Sitohang, S. (2020). Hubungan Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(9), 1–15.
- Duryadi. (2021). Buku Ajar Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris Model *Path Analysis* dan Analisis Menggunakan SmartPLS. In Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik.
- Eksan, Z. M., Asi, L. L., & Podungge, R. (2025). Hubungan Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Boalemo. *As-Syirkah: Islamic Economics & Financial Journal*, 4(1), 110–126. <https://doi.org/10.56672/assyirkah.v4i1.416>
- Elvianto, D., Khalda, S., & Gunawan, A. (2025). Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi dan Produktivitas Karyawan. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3(1), 238–245. <https://samudrapublisher.com/index.php/JISOSEPOL>
- Gadzali, S. S., Susanto, Y., Rimbano, D., & Sari, T. A. (2024). Optimasi Produktivitas Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *SABAJAYA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 224–229.
- Hamid, M. N., Alexandri, M. B., & Purnomo, M. (2024). Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Mediasi pada Departemen Produksi pada Salah Satu Perusahaan Tambang di Indonesia. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(2), 1222–1234. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.1920>

- Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Retnowati, E., Darmawan, D., & Putra, A. R. (2022). Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja dengan Produktivitas Pekerja Konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik (JUPRIT)*, 1(4), 38–52.
- Megawati, Pradiani, T., & Handoko, Y. (2024). Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ajidharma Corporindo di Jakarta. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 7(4), 4091–4095. <http://jiip.stkipyapisdompnu.ac.id>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Hubungan Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Sujadi, D., Fitriani, N. K. A., & Darmita, M. Y. (2021). Employee Work Productivity Assessed From Work Environment and Work Training at The Oberoi Beach Resort Hotel Bali. *Jurnal Ekbis Analisis, Prediksi, Dan Informasi*, 22(2), 160–177.
- Suryanti, R. (2022). Hubungan Kompensasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 187–196.
- Suwandewi, N. P., & Heryanda, K. K. (2022). Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Petani Sayur di Daerah Tegallalang. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 101–107.
- Yasmin, N. A. (2023). *Hubungan Pelatihan dan Pengembangan Dengan Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Pasuruan)*. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.