



Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Agrimitra Utama Persada

M Rendi Saputra^{1,}

^{1,2,3}Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Putra Indonesia "YPTK", Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 1 Februari 2026
Direvisi 03 Februari 2026
Diterima 28 Februari 2026
Tersedia Online 1 April 2026

Kata kunci:

Pelatihan
Lingkungan Kerja
Kepuasan Kerja
Produktivitas Kerja

ABSTRAK (10 PT)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Agrimitra Utama Persada. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian berjumlah 81 responden yang merupakan karyawan PT Agrimitra Utama Persada, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode random sampling. Data dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Selain itu, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

M Rendi Saputra
Departemen Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis
universitas Putra Indonesia "YPTK"
Padang, Indonesia
Email: mrendi042003@gmail.com

PENDAHULUAN (11 PT)

Perkembangan dunia usaha saat ini sudah semakin pesat. Semakin tinggi tingkat persaingan maka semakin baik pula seharusnya strategi yang digunakan oleh perusahaan dalam rangka mencoba memenangkan persaingan. Untuk itu perusahaan harus mampu menciptakan produk yang berdaya saing, baik itu barang maupun jasa. Dengan tingginya persaingan di dunia bisnis perusahaan harus mampu memusatkan perhatian lebih dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas persediaan yang optimal. Industri air minum dalam kemasan merupakan salah satu sektor manufaktur yang memiliki tingkat persaingan ekstrem karena permintaan yang tinggi, stabil, dan meluas di berbagai lapisan masyarakat.

Produktivitas kerja karyawan menunjukkan kemampuan individu dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Produktivitas yang rendah dapat menghambat pencapaian target produksi dan menurunkan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, khususnya pelatihan dan lingkungan kerja sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia.



PT. Agrimitra Utama Persada merupakan perusahaan yang bergerak dibidang air minum dalam kemasan (AMDK), yaitu air minum dalam kemasan gelas, kemasan botol sedang, kemasan botol besar dan air dalam kemasan galon. Perusahaan harus bisa mengelola persediaan dengan baik agar dapat memiliki persediaan yang seoptimal mungkin demi kelancaran operasi perusahaan dalam jumlah, waktu, mutu yang tepat serta dengan biaya yang serendah-rendahnya. Analisis Perencanaan Persediaan Air Mineral dengan Pendekatan Metode *Monte Carlo* jadi di perusahaan kurang optimal dan tidak dapat memenuhi kebutuhan pelanggan dari segi ketepatan waktu serta proses pengiriman barang yang tidak berjalan dengan lancar. Menurut (Dedrizaldi et al., 2021) Mengatakan, Perencanaan merupakan aktivitas awal dan penting dalam kegiatan manajemen.

Peran sumber daya manusia sangat penting untuk menyambut perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus selalu dikembangkan dalam setiap tahapannya, khususnya staf, untuk meningkatkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan lingkungan bisnis. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya jika terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara manajer dan karyawan. Karena dengan meningkatnya produktivitas karyawan otomatis akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Produktivitas disamakan dengan hasil kerja karyawan, hasil produktivitas yang dicapai pekerja harus mampu memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan baik kualitas maupun kuantitasnya sehingga dirasakan dan membawa manfaat bagi perusahaan.

Tabel 1
Target Realisasi Produksi PT. Agrimitra Utama Persada 2020 - 2024

Tahun	Target produksi	Realisasi	%
2020	186.140	135.484	72,78%
2021	163.220	118.190	72,41%
2022	142.343	103.899	72,99%
2023	139.320	137.178	98,46%
2024	162.343	142.342	87,67%

Sumber : PT. Agrimitra Utama Persada

Dari tabel diatas terlihat hasil produksi PT. Agrimitra Utama cenderung berfluktuasi dan tidak mencapai target setiap tahunnya terlihat ditahun 2020 target produksinya 186.140 hasil realisasi produksi sebesar 135.484 pertahun dengan persentasi sebesar 72,78%. Kemudian ditahun 2021 mengalami penurunan produksi dengan target produksi 163.220 hasil realisasi produksi 118.190 pertahun dengan persentasi sebesar 72,41%. Ditahun 2022 produksi semakin mengalami penurunan yang signifikan dengan target produksi 143.343 hasil realisasi produksi 103.899 pertahun dengan persentasi 72,99%. Kemudian mengalami peningkatan ditahun 2023 dengan target produksi 139.320 hasil realisasi produksi 137.178 pertahun dengan persentasi 98,46% dan kembali meningkat ditahun 2024 dengan target produksi 162.343 hasil rearisasi produksi 142.342 pertahun dengan persentasi 87,67%.

Terindikasi bahwa produktivitas pada PT. Agrimitra Utama Persada tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, evaluasi efektivitas pelatihan yang kurang, lingkungan kerja yang kurang mendukung, ketidak sesuaian program pelatihan dengan kebutuhan, serta dukungan manajemen yang kurang dan pertumbuhan bisnis yang cepat pada PT. Agrimitra Utama Persada.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan mendorong peningkatan produktivitas. Namun, apabila pelatihan tidak dilakukan secara terencana, tidak berkelanjutan, atau tidak sesuai dengan kebutuhan kerja, maka dampaknya terhadap produktivitas kerja menjadi kurang maksimal.

Lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam menunjang produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif dapat meningkatkan fokus,



semangat, serta motivasi karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dapat menurunkan kenyamanan kerja dan berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan. Hasil observasi di PT. Agrimitra Utama Persada menunjukkan masih terdapat beberapa kondisi lingkungan kerja yang belum optimal, seperti tata ruang kerja yang kurang efisien serta fasilitas kerja yang belum sepenuhnya mendukung aktivitas produksi secara maksimal.

Produktivitas kerja karyawan juga berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk pelatihan dan lingkungan kerja. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki komitmen yang tinggi, serta mampu bekerja secara produktif. Oleh karena itu, kepuasan kerja dipandang sebagai variabel intervening yang dapat memperkuat pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan sedangkan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja tidak ada pengaruh yang signifikan (Sihite et al., 2023). Menurut (Setiawan et al., 2021) Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan menurut (Ginting & Baene, 2021) pelatihan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Agrimitra Utama Persada. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

METODE

Desain penelitian ini bersifat deskriptif dan kausal. Menurut (Hulu et al., 2022) deskriptif bertujuan mendefinisikan atau mendeskripsikan suatu variabel yang diteliti yaitu tentang Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Agrimitra Utama Persada. Menurut (Sugiyono, 2021) desain kausal berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Desain kausal menguji hubungan “sebab-akibat”, jadi disini ada variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Sampel pada penelitian ini adalah Karyawan PT Agrimitra Utama Persada yang berjumlah 81 orang dengan teknik pengambilan sampel Random Sampling. (Maunah & Hartono, 2024), teknik pengambilan sampel adalah metode yang memberikan kesempatan yang setara bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel dan pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah random sampling. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah di adaptasi dari penelitian sebelumnya yang menggunakan skala likert dengan poin 1 dengan keterangan sangat tidak setuju hingga poin 5 dengan keterangan sangat setuju.

Pendekatan yang dilakukan ketika menganalisis penelitian ini adalah Full Model Structural Equation Modeling (SEM-PLS) dengan menggunakan software SMART-PLS 4.0. Alasan menggunakan program ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Full Model Structural Equation Modeling (SEM) selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. (PANGESTU & Rohimat, 2023). Pengujian terhadap model struktural dapat dilakukan dengan nilai R-Square yang merupakan uji goodness-fit model dan melihat signifikan dengan melihat signifikan dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan statistik. Untuk melakukan pengujian signifikan hipotesis penelitian, dilakukan melalui penelitian nilai koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai T- Statistik hitung yang dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,96 pada kesalahan menolak data sebesar alpha 5%



(PANGESTU & Rohimat, 2023). Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji rehabilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Untuk menjawab hal ini, pendekatan PLS-SEM merupakan pendekatan secara komprehensif yang digunakan untuk mengukur pengaruh antar variabel tersebut.

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Gambaran Karakteristik Responden

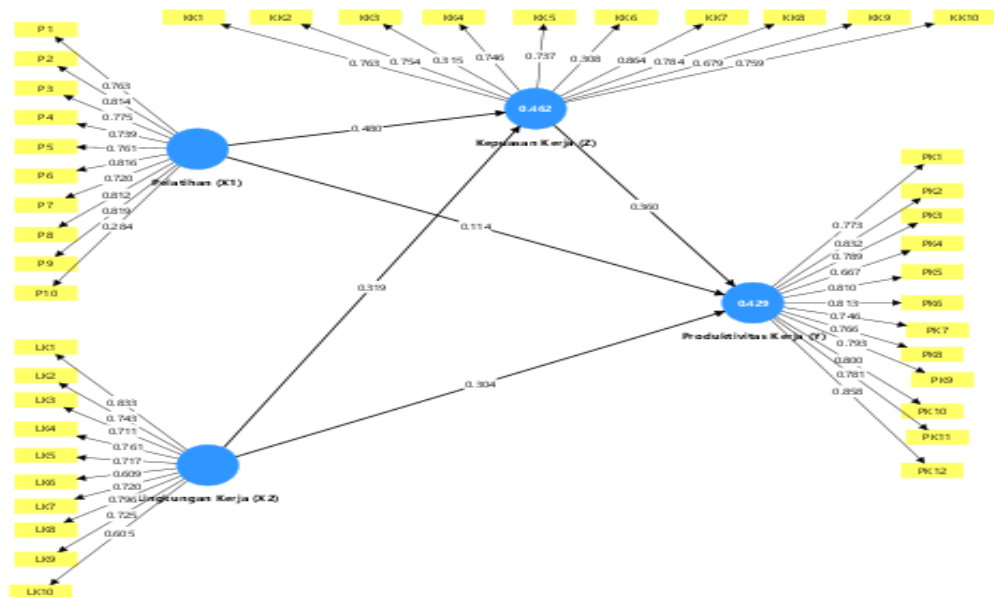
Karakteristik	<i>f</i>	%
Jenis Kelamin		
Pria	27	33.3
Wanita	54	66.7
Umur		
≥18-25 Tahun	51	62.96
26-35 Tahun	19	23.46
35-50 Tahun	10	12.35
> 50 Tahun	1	1.23
Pendidikan Terakhir		
SLTA	44	54.32
Diploma	8	9.88
Sarjana (S1)	24	29.63
Sarjana (S2)	5	6.17
Lama Bekerja		
< 1 Tahun	3	22
≥1-5 Tahun	4	60
>10 Tahun	37	17

2. Analisis Outer Model

A Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

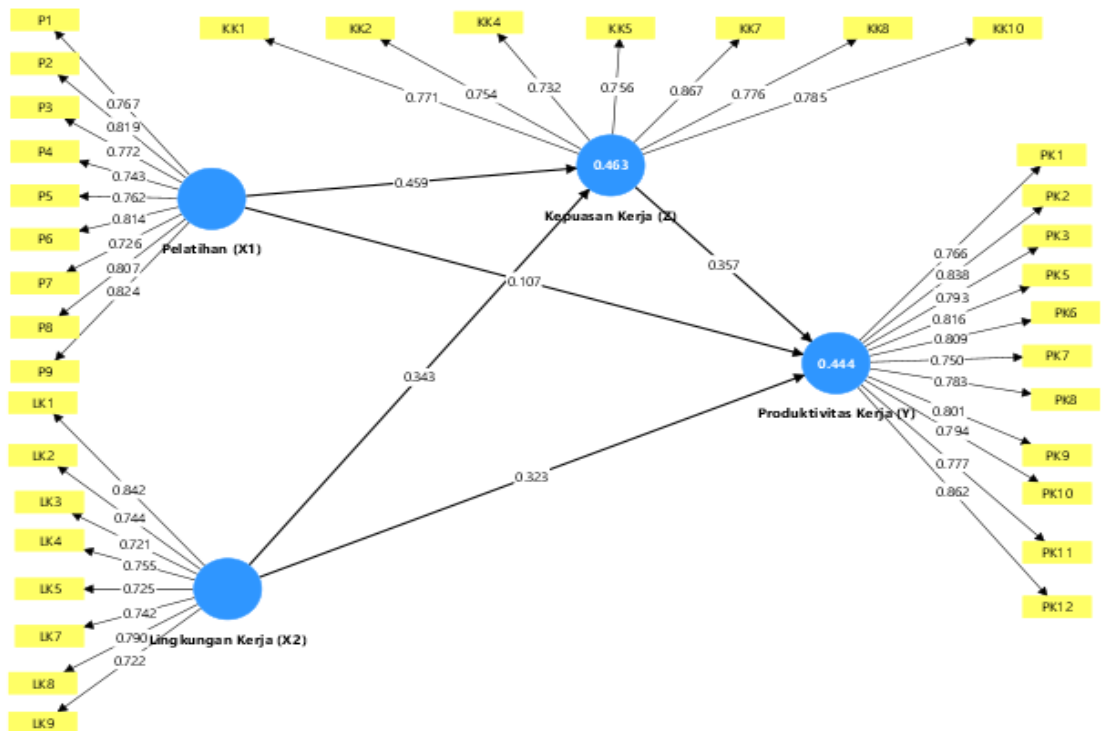
Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur apa yang harusnya diukur. Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,07 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,05 sampai 0,06 masih dapat diterima. Validitas konvergen juga dinilai melalui AVE (Average Variance Extracted). Skor AVE harus >0,5, jika skor loading <0,5, indikator ini dapat dihapus dari konstruknya karena indikator tersebut tidak termuat (*load*) kekonstruk yang mewakilinya. Nilai AVE merupakan rata-rata persentase skor varian yang diestiraksi dari seperangkap variabel laten yang diestimasi melalui loading standarized indikatornya dalam proses liteasi algoritma dalam PLS (Rosita et al., 2021). Dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar 1
Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi



Pada gambar 1 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dieliminasi. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (P10,LK6,LK10,PK4,KK3,KK6,KK9).

Gambar 2
Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi





B Uji Validitas Diskriminan (Destrminant Validity)

Pengujian destriminasi vaidity indikator dapat dilihat pada cross loading antara indikator dengan konstraknya. Apabila korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya (Martias et al., 2021). Berikut nilai AVE untuk seluruh konstrak (Variabel) hasil uji menggunakan Smart PLS 4.0:

Tabel 3

Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Pelatihan (X1)	0,620
Lingkungan Kerja (X2)	0,600
Kepuasan Kerja(Z)	0,638
Produktivitas Kerja (Y)	0,582

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

C.Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Tabel 4

Nilai Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Konstruk (Variabel)	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,910	0,925	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,890	0,908	Reliabel
Kompensasi (Z)	0,924	0,929	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,943	0,946	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2026

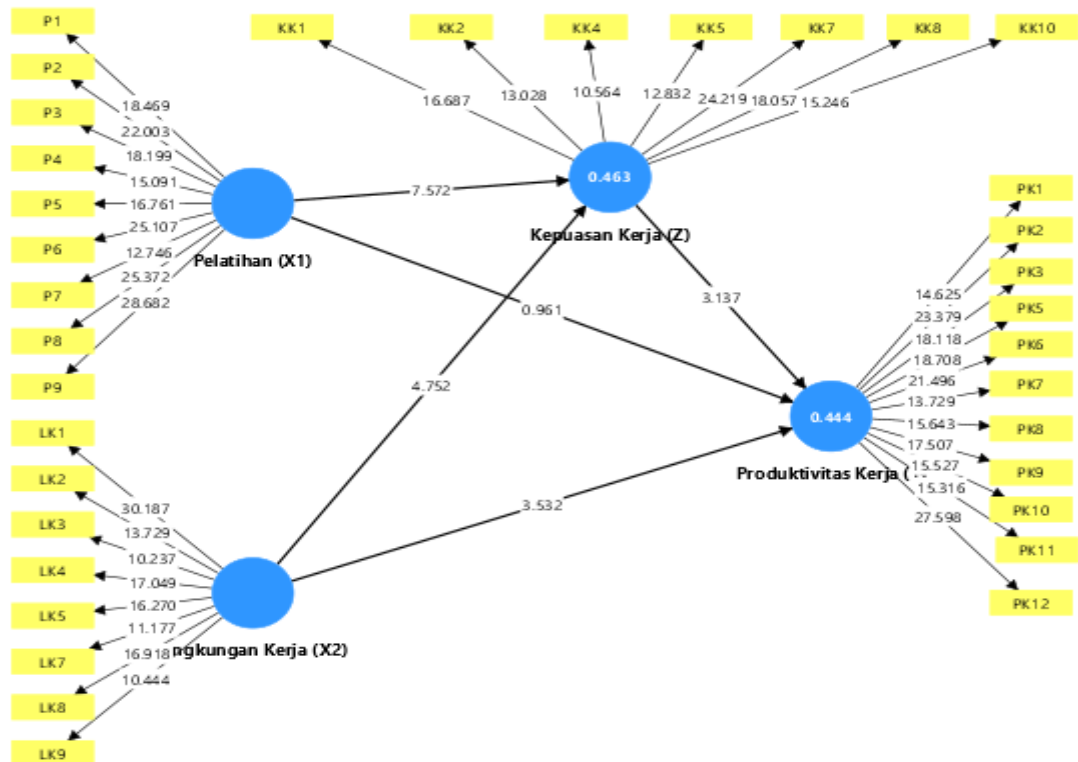
Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 4 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,7. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

D.Pengujian Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Gambar 3

Struktural Model Inner



Pada gambar 3, dapat dilihat nilai t-statistik secara langsung, dimana t-statistik Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja ialah 7,572. Nilai t-statistik Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja ialah 4,752. Nilai t-statistik Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja ialah 0,961. Nilai t-statistik Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja ialah 3,532. Terakhir nilai t-statistik Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja ialah 3,137.

E. Evaluasi Nilai R-Square

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada tabel 5:

Tabel 5
Evaluasi Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja(Z)	0,663	0,650
Produktivitas Kerja (Y)	0,644	0,652

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel 5 hasil uji R-Square variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,663 atau sebesar 63,3% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima dari konstruk Pelatihan dan Lingkungan Kerja. Sisanya sebesar 0,337 atau sebesar 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R-square untuk variabel Produktivitas Kerja sebesar 0,644 atau sebesar 64,4% menunjukkan bahwa besarnya pengaruh yang diberikan oleh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja dalam mempengaruhi Produktivitas Kerja. Sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.



F Uji Hipotesis Secara Langsung (Dirrect Effect)

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pengaruh langsung pada tabel 6:

Tabel 6
Result For Inner Weight

Pengaruh Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
Pelatihan (X1) => Kepuasan Kerja (Z)	0,459	0,464	0,061	7,572	0,000
Lingkungan Kerja (X2) => Kepuasan Kerja (Z)	0,343	0,350	0,072	4,752	0,000
Pelatihan (X1) => Produktivitas Kerja (Y)	0,107	0,104	0,111	0,961	0,336
Pelatihan (X2) => Produktivitas Kerja (Y)	0,323	0,336	0,091	3,532	0,000
Kepuasan Kerja (Z) => Produktivitas Kerja (Y)	0,357	0,353	0,114	3,137	0,002

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, 2026

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 6, terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung. Disiplin Kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

G. Uji Hipotesis Secara Tidak Langsung

Pengaruh variabel independen dan dependen dapat diperoleh melalui path coefficient. Pengujian dilakukan melalui bootstrapping *SmartPLS* 4.0. Penerimaan suatu hipotesis dapat dilihat dengan membandingkan nilai T Statistic dan T Tabel dari masing-masing variabel (Hair, 2021). Suatu hipotesis diterima apabila nilai T Statistik besar dari T Tabel. Kemudian nilai dari original sample akan menunjukkan korelasi positif atau negatif dari suatu hipotesis. Jika nilai path coefficient berada di antara rentang 0 hingga 1 maka akan menunjukkan korelasi yang positif. Jika nilai path coefficient berada di antara rentang 0 hingga -1 maka akan menunjukkan korelasi yang negatif.

Tabel 7
Result Path Analysis

Pengaruh Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Value
Pelatihan (X1) => Kepuasan Kerja(Z) => Produktivitas Kerja	0,0164	0,167	0,067	2,452	0,014



Lingkungan Kerja (X2) => Kepuasan Kerja (Z) => Produktivitas Kerja	0,122	0,120	0,040	3,052	0,002
--	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel 7 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian ini dimulai dari hipotesis keenam dan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung Pelatihan, Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

PEMBAHASAN:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Agrimitra Utama Persada

Hipotesis H1 menyatakan terdapat hubungan antara Pelatihan di PT Agrimitra Utama Persada dengan Kepuasan Kerja para Karyawan disana. Dimana nilai *P-value* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai *t-statistik* 7,572 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t-statistik* dengan *t-tabel* 1,96. Dimana nilai *t-statistik* > dari *t-tabel* atau $7,572 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Agrimitra Utama Persada. Hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Agrimitra Utama Persada

Hipotesis H2 menyatakan terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja di PT Agrimitra Utama Persada dengan Tingkat Kepuasan Kerja para karyawan disana. Dimana nilai *P-value* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai *t-statistik* 4,752 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t-statistik* dengan *t-tabel* 1,96. Dimana nilai *t-statistik* > dari *t-tabel* atau $4,752 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT Agrimitra Utama Persada. Hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Agrimitra Utama Persada

Hipotesis H3 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Pelatihan di PT Agrimitra Utama Persada dengan tingkat Produktivitas Kerja para Karyawan disana. Dimana nilai *P-value* 0,336 besar dari alpha 5% yaitu $0,336 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai *t-statistik* 0,961 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t-statistik* dengan *t-tabel* 1,96. Dimana nilai *t-statistik* < dari *t-tabel* atau $0,961 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja pada PT Agrimitra Utama Persada. Hipotesis 3 dalam penelitian ini ditolak.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Agrimitra Utama Persada

Hipotesis H4 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja di PT Agrimitra Utama Persada dengan tingkat Produktivitas Kerja Para Karyawan disana. Dimana nilai *P-value* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai *t-statistik* 3,352 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t-statistik* dengan *t-tabel* 1,96. Dimana nilai *t-statistik* > dari *t-tabel* atau $3,352 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan



signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Agrimitra Utama Persada. Hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Agrimitra Utama Persada

Hipotesis H5 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara tingkat Kepuasan Kerja di PT Agrimitra Utama Persada dengan tingkat Produktivitas Kerja para Karyawan disana. Dimana nilai *P-value* 0,002 kecil dari alpha 5% yaitu $0,002 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 3,137 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ dari t-tabel atau $3,137 >$ dari 1,96 oleh karena itu H_0 ditolak H5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Agrimitra Utama Persada. Hipotesis 5 dalam penelitian ini diterima.

6. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja Pada PT Agrimitra Utama Persada

Hipotesis H6 mengajukan gagasan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja. Dimana nilai *P-value* 0,014 kecil dari alpha 5% yaitu $0,014 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 2,452 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ dari t-tabel atau $1,874 >$ dari 1,96 oleh karena itu H_0 ditolak H6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja pada PT Agrimitra Utama Persada. Hipotesis 6 dalam penelitian ini diterima.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja Pada PT Agrimitra Utama Persada

Hipotesis H7 mengajukan gagasan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja. Dimana nilai *P-value* 0,002 kecil dari alpha 5% yaitu $0,002 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 3,052 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ dari t-tabel atau $3,052 >$ dari 1,96 oleh karena itu H_0 ditolak H7 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja pada PT Agrimitra Utama Persada. Hipotesis 7 dalam penelitian ini diterima.

Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Agrimitra Utama Persada menggunakan PLS-SEM. Hasil menunjukkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Agrimitra Utama Persada.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Agrimitra Utama Persada.
3. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Agrimitra Utama Persada.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Agrimitra Utama Persada.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Agrimitra.



6. Pelatihan memediasi secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja Pada Puskesmas PTAgri Mitra Utama Persada.
7. Lingkungan Kerja memediasi secara signifikan terhadap produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja Pada PT Agri Mitra Utama Persada.

Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki keterbatasan yakni objek dan jumlah responden, walaupun demikian batasan minimal pada penelitian sudah tercapai. Adapun pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap Produktivitas kerja, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, atau Keterampilan Kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed methods), serta memperluas objek dan jumlah responden penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

Daftar Pustaka

- Dedrizaldi, Masdupi, E., & Roza Linda, M. (2021). Analisis Perencanaan Persediaan Air Mineral dengan Pendekatan Metode Monte Carlo pada PT. Agri Mitra Utama Persada. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 01(1), 388–396.
- Ginting, Y. M., & Baene, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt United Tractors Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 75–87.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1480–1496.
- PANGESTU, F. A. D. E., & Rohimat, A. M. (2023). *Pengaruh Store Atmosphere, Promosi Penjualan, Dan Kelengkapan Produk Terhadap Impulse Buying Konsumen Laris Toserba Kartasura*. UIN Surakarta.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & dhyan Parashakti, R. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195.
- Sihite, T. S., Purba, D. T., & Saragih, M. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 878–890.
- Sugiyono, P. D. (2021). Metode Peneliian. *Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.