



The Influence Of Training, Work Environment, And Job Satisfaction On Employee Work Productivity At PT. Pelindo Multiterminal

Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Pelindo Multiterminal

Rizki Ramadhan ¹⁾; Wilchan Robain ²⁾

^{1,2)} Universitas Pembangunan Pancabudi Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: ¹⁾ rizky10ramadhan11@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [31 Agustus 2026]

Revised [27 Oktober 2026]

Accepted [31 Oktober 2026]

KEYWORDS

Work Training, Work Environment, Work Satisfaction.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Pelindo Multiterminal yang merupakan perusahaan pemerintah dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut pada divisi pembelajaran kinerja SDM sebanyak 43 orang dan pengambilan sampel dilakukan dengan sampel jenuh sehingga jumlah responden yang digunakan adalah 43 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sumber data yang digunakan adalah data sekunder, teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka, survei, dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Terdapat korelasi yang kuat antara pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan, dengan persentase sebesar 56,10% dan sisanya 43,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Pelindo Multiterminal, a government-owned company, with the aim of determining the effect of job training, work environment, and job satisfaction on employee productivity. The research population was 43 employees working in the company's HR performance learning division, and the sampling was carried out using saturated sampling, resulting in 43 respondents. The type of data used was primary data, while the data sources were secondary data. Data collection techniques used were literature studies, surveys, and observations. Data analysis techniques used were multiple linear regression, classical assumption tests, and hypothesis tests. The results showed that job training, work environment, and job satisfaction partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee productivity. There was a strong correlation between job training, work environment, and job satisfaction with employee productivity, with a percentage of 56.10%, and the remaining 43.9% could be explained by other variables not studied.

PENDAHULUAN

Pegawai yang bekerja di perusahaan merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan dalam melakukan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya sehingga pegawai memegang peranan penting untuk dapat mempercepat dan memaksimalkan kemampuan perusahaan untuk dapat bertahan dan unggul dalam menghadapi persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif. Namun demikian perlu diketahui oleh pimpinan perusahaan bahwa sering terjadi masalah pada produktivitas kerja pegawai ketika dirinya melakukan tugasnya. Hal ini dikarenakan produktivitas dalam diri tiap pegawai dalam memberikan hasil kerja lebih baik dari sebelumnya tidaklah mudah dan sering terjadi perubahan yang banyak disebabkan oleh berbagai faktor baik internal dalam diri pegawai maupun faktor eksternal disekitar pegawai.

Perubahan produktivitas kerja dalam diri pegawai dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang sering terjadi, antara lain dapat disampaikan yaitu pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Menurut Priansa (2021), menjelaskan bahwa pelatihan merupakan usaha yang dilakukan untuk menambah kemampuan dan pengetahuan karyawan agar terwujud efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Dapat disampaikan bahwa adanya pemberian pelatihan kerja yang tepat kepada pegawai secara rutin dan berkesinambungan serta tepat sasaran maka diharapkan pengetahuan dan keterampilan kerja pada diri pegawai akan menjadi lebih baik dan meningkat secara signifikan sehingga pegawai dapat diberikan delegasi tugas dan kesempatan untuk menyelesaikan tugas besar menyangkut kelangsungan perusahaan di masa mendatang. Perubahan produktivitas kerja pegawai dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Menurut Sianipar (2022), menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana

karyawan akan berada di lingkungan tersebut dalam melakukan tugas baik fisik ataupun non fisik. Dari uraian diatas dapat disampaikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis menjadi salah satu keinginan pegawai yang bekerja di perusahaan karena lingkungan kerja ini dibutuhkan oleh semua pegawai selama berada di perusahaan ketika melakukan tugasnya.

Selain kedua faktor di atas, dapat disampaikan bahwa keberadaan kepuasan kerja juga menjadi penentu sampai sejauh mana pegawai dapat bekerja secara produktif selama berada di perusahaan. Menurut Hartatik (2021), Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Individu akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa kepuasan kerja menjadi harapan bagi semua pegawai yang bekerja di perusahaan sehingga pegawai yang telah mendapatkan kepuasan yang memadai dari perusahaan maka dirinya akan berkomitmen untuk bekerja dengan produktif dengan harapan kedepannya akan semakin lebih baik dari segi karir maupun balas jasa diberikan oleh perusahaan kepada dirinya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelindo Multiterminal merupakan salah satu perusahaan BUMN. Sebagai perusahaan berskala menengah ini maka kegiatan perusahaan tiap bulannya sangatlah besar dan signifikan sehingga pimpinan mengharapkan agar semua pegawai dapat bekerja produktif ketika melakukan tugasnya. Namun demikian dalam praktek di lapangan ditemukan bahwa selama lima tahun terakhir dari tahun 2020-2024 Surat Perintah Kerja (SPK) yang diberikan oleh perusahaan dari target kerja rata-rata tidak dapat dicapai dimana hanya pada tahun 2021 realisasi dapat dicapai sesuai dengan target. Sedangkan pada tahun 2020, 2022 – 2024 realisasi SPK yang dapat diberikan oleh pegawai bagi perusahaan masih di bawah target antara 20,10% - 23,44% sehingga ini dapat mencerminkan bahwa produktivitas kerja pegawai saat melakukan tugasnya belumlah optimal dan tidak dapat memberikan hasil seperti diharapkan oleh pimpinan pada dirinya. Oleh sebab itu, produktivitas kerja pegawai dalam melakukan tugas masih relatif rendah dan ini menjadi masalah yang perlu dihadapi oleh perusahaan untuk dicarikan solusi dengan cepat dan tanggap. Adapun penyebab terjadinya penurunan produktivitas kerja pegawai ketika melakukan tugasnya diantaranya kurangnya pemberian pelatihan secara rutin dan berkesinambungan kepada pegawai setiap tahun. Akibatnya pengetahuan dan kemampuan kerja pegawai tidak berkembang sehingga pada saat pelaksanaan tugas di lapangan sering terjadi kendala dan hambatan sehingga kondisi ini menyebabkan terjadi kesalahan dan membutuhkan waktu lebih banyak untuk memperbaiki kesalahan tersebut. Disisi lain, kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi pegawai dimana kurang adanya sikap saling menghargai dan toleransi antara pegawai selama pelaksanaan tugas berlangsung. Akibat kondisi ini menyebabkan suasana kerja menjadi tidak harmonis dan kurang kondusif sehingga terjadi kesalahpahaman dan timbulnya kepentingan masing-masing individu dalam diri pegawai. Sementara itu, pada beberapa kondisi dapat disampaikan bahwa ada sejumlah pegawai yang mendapatkan ketidakpuasan kerja pada perusahaan diantaranya kesenjangan dalam fasilitas kesehatan, perhitungan insentif yang tidak transparan dan tidak sistematis sehingga kondisi membuat beberapa pegawai mendapatkan perlakuan kurang adil dari perusahaan.

LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja

Menurut Hartatik (2021), dapat disampaikan bahwa konsep produktivitas dapat dilihat sebagai kemampuan individu untuk berusaha dan berupaya untuk menjadi lebih baik dalam memberikan hasil kepada organisasi dimana berada. Menurut Putra, dkk (2024), mengemukakan bahwa produktivitas merupakan upaya yang dilakukan oleh individu dengan harapan dapat memberikan hasil lebih baik dari sebelumnya. Berdasarkan pernyataan di atas yang dikemukakan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa keberadaan produktivitas kerja merupakan kemampuan kerja dalam diri karyawan untuk dapat bekerja lebih baik hari ini daripada sebelumnya sehingga dapat memberikan nilai lebih dan manfaat bagi kemajuan perusahaan.

Pelatihan Kerja

Menurut Widodo (2021), mengemukakan bahwa pelatihan yaitu proses belajar yang dilakukan oleh individu agar menjadi kompeten dalam bekerja dan lebih efisien dalam penggunaan waktu untuk menyelesaikan tugas. Menurut Priansa (2021), menjelaskan bahwa pelatihan yang dilakukan adalah kegiatan yang terencana dan sistematis dengan maksud untuk menambah pengetahuan dan keterampilan kerja lebih baik dari sebelumnya. Berdasarkan pengertian di atas dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan agar mendapatkan tambahan pengetahuan dan keterampilan kerja lebih baik terkait dengan pelaksanaan tugasnya di perusahaan.

Lingkungan kerja

Menurut Sianipar (2022), menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah semua kondisi yang ada di lingkungan sekitar individu terkait dengan pelaksanaan tugas di Perusahaan secara fisik atau non fisik. Syahputra, dkk (2022), mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang ada di perusahaan digunakan oleh karyawan untuk bekerja agar dapat mencapai tujuan utama perusahaan di masa mendatang. Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana terdapat peralatan kerja baik fisik dan non fisik yang ada disekitar karyawan dalam melakukan tugas di perusahaan sehingga lingkungan kerja ini akan dapat menentukan sampai sejauh mana karyawan dapat fokus dalam melakukan tugasnya.

Kepuasan Kerja

Menurut Pebrianti (2023), menjelaskan bahwa kepuasan kerja yakni harapan yang dapat diperoleh oleh individu sesuai dengan keinginannya dari perusahaan dimana dirinya bekerja untuk pemenuhan kebutuhan. Menurut Hartatik (2021), Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis mengenai perasaan individu terkait dengan pekerjaan yang dilakukan apakah puas atau tidak atas hasil yang diperoleh. Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perilaku yang sifatnya menyenangkan yang ditunjukkan oleh karyawan kepada perusahaan dalam melakukan tugasnya. Oleh sebab itu, bagi karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja dari perusahaan maka dirinya akan dengan termotivasi dan memberikan kontribusi dalam dirinya secara optimal saat melakukan tugas demi kemajuan dan kelangsungan perusahaan di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, pendekatan penelitian yang dipakai adalah kuantitatif bersifat asosiatif. Priyastama (2020), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian menggunakan angka dan statistik dalam pengumpulan serta analisis data yang dapat diukur. Sugiyono (2019), menjelaskan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi adalah karyawan tetap yang bekerja di perusahaan sebanyak 43 orang pada divisi pembelajaran kinerja SDM, pengambilan sampel dengan sampel jenuh sehingga jumlah sampel yaitu 43 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan teknik pengumpulan data terdiri dari studi kepustakaan, survei dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik terdiri dari regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Table 1 Hasil Uji Kualitas Data

Variabel	Item Kuesioner	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Simpulan
Pelatihan kerja	Pelatihan kerja_1	0,918	0,294	Valid
Pelatihan kerja	Pelatihan kerja_2	0,785	0,294	Valid
Pelatihan kerja	Pelatihan kerja_3	0,728	0,294	Valid
Pelatihan kerja	Pelatihan kerja_4	0,845	0,294	Valid
Pelatihan kerja	Pelatihan kerja_5	0,587	0,294	Valid
Pelatihan kerja	Pelatihan kerja_6	0,861	0,294	Valid
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja_1	0,529	0,294	Valid
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja_2	0,754	0,294	Valid
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja_3	0,325	0,294	Valid
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja_1	0,876	0,294	Valid
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja_2	0,488	0,294	Valid
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja_3	0,594	0,294	Valid
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja_4	0,672	0,294	Valid
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja_5	0,518	0,294	Valid
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja_6	0,315	0,294	Valid
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja_7	0,792	0,294	Valid
Produktivitas kerja	Produktivitas kerja_1	0,898	0,294	Valid
Produktivitas kerja	Produktivitas kerja_2	0,629	0,294	Valid
Produktivitas kerja	Produktivitas kerja_3	0,557	0,294	Valid
Produktivitas kerja	Produktivitas kerja_4	0,540	0,294	Valid
Produktivitas kerja	Produktivitas kerja_5	0,626	0,294	Valid
Produktivitas kerja	Produktivitas kerja_6	0,702	0,294	Valid

sumber: data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item kuesioner yang terdapat pada variabel pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,294), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner dinyatakan valid dan memenuhi asumsi validitas.

Hasil Uji Asumsi Klasik



Gambar 1 Hasil uji normalitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada model regresi tersebar secara merata dan disepanjang garis diagonal dan merapat sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

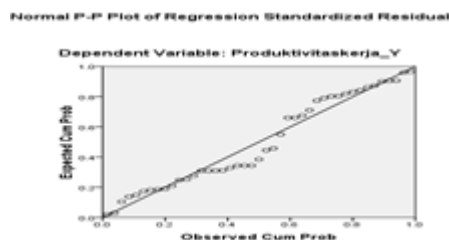
Table 2 Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Pelatihan kerja_X1	0.223	4.489
Lingkungan kerja_X2	0.256	3.904
Kepuasan kerja_X3	0.655	1.526

sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi gejala multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi satu sama lain antara variabel independen.

Hasil uji heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Scatterplot

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang terdapat pada model regresi tersebut tersebar secara merata di sumbu Y sehingga tidak membentuk gelombang yang jelas dan tidak teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Table 3 Hasil uji parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.546	3.034		2.487	0.017
Pelatihan kerja_X1	0.299	0.176	0.381	2.874	0.000
Lingkungan kerja_X2	0.431	0.386	0.234	1.983	0.008
Kepuasan kerja_X3	0.179	0.103	0.229	1.796	0.019

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja_Y
Sumber: data diolah SPSS, 2025

Dari tabel di atas berikut ini dapat dijabarkan hasil pengujian parsial sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di perusahaan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,874 > 1,681$ pada sig. $0,000 < 0,05$).
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di perusahaan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $1,983 > 1,681$ pada sig. $0,008 < 0,05$).
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di perusahaan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $1,796 > 1,681$ pada sig. $0,019 < 0,05$).

Tabel 4 Hasil uji simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean	F	Sig.
1 Regression	163.939	3	54.646	16.636	.000a
Residual	128.107	39	3.285		
Total	292.047	42			

a. Predictors: (Constant), pelatihan kerja_X1, lingkungan kerja_X2, Kepuasan kerja_X3

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

_Y Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 5 Hasil uji determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					R square F Change
1	.749a	.561	.528	1.81240	.561 16.636

a. Predictors: (Constant), pelatihan kerja_X1, lingkungan kerja_X2, Kepuasan kerja_X3

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja_Y

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar $R = 0,749$ artinya terdapat korelasi yang kuat antara bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pegawai dalam melakukan tugas di perusahaan. Nilai *adjusted* $R^2 = 0,528$ artinya produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 52,8% dan sisanya 47,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Pelindo Multiterminal

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada perusahaan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,874 > 1,681$ pada sig. $0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H1 diterima. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa pemberian pelatihan kerja pada pegawai merupakan salah satu hal penting perlu dilakukan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas SDM di perusahaan sehingga pegawai yang telah mengikuti pelatihan dengan baik, konsisten dan tepat sasaran maka diharapkan pengetahuan kerja, keterampilan kerja, metode kerja dan pola pikir pegawai dapat meningkat dan menjadi lebih baik sehingga pegawai dapat diberikan tugas besar dan semakin produktif dalam bekerja dan menyelesaikan tugas besar dari pimpinan perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Putri dan Musoli (2025), dan Rahmat & Bagio (2025), yang menyimpulkan bahwa dengan memberikan pelatihan yang tepat sesuai dengan kebutuhan pegawai terkait dengan pelaksanaan tugasnya di perusahaan maka ini dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap pencapaian produktivitas kerja semakin efektif dan efisien bagi kepentingan perusahaan. Oleh sebab itu, pimpinan perlu merencanakan dan membuat program pelatihan setiap enam bulan ataupun setiap tahunnya dengan jelas, sistematis dan transparan sehingga semua pegawai mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja dalam dirinya saat bekerja sehingga produktivitas kerja pegawai semakin optimal dari tahun ke tahun

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Pelindo Multiterminal

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di perusahaan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $1,983 > 1,681$ pada sig. $0,008 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H2 diterima. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa keberadaan lingkungan kerja di perusahaan ikut berperan penting dalam mendukung

kelancaran pelaksanaan tugas oleh pegawai. Dengan dukungan penuh dari pimpinan perusahaan dengan menyediakan lingkungan kerja seperti diharapkan oleh seluruh pegawai maka hal ini dapat mendorong kemauan pegawai untuk bekerja lebih produktif lagi untuk mencapai tujuan utama perusahaan di masa mendatang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rahmadani, dkk (2025), dan Pebrianti (2023) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja diperusahaan dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dimana perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang sehat, nyaman dan bersih akan memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk dapat bekerja fokus dan memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan sebaiknya dapat menjaga dan mempertahankan kondisi lingkungan kerja dengan konsisten dan berkesinambungan bagi kepentingan karyawan dan perusahaan dalam mencapai tujuan utama perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Pelindo Multiterminal

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada perusahaan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $1,796 > 1,681$ pada sig. $0,019 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H3 diterima. Dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa pegawai yang mendapatkan kepuasan dari perusahaan dimana dirinya bekerja akan membuat pegawai semakin kuat untuk bekerja lebih baik dan produktif lagi sehingga kedepannya impian dan harapa pegawai pada perusahaan dapat dipenuhi oleh perusahaan demi kemajuan dan kesejahteraan hidup pegawai dan keluarganya yang telah bekerja dan mengabdikan cukup lama kepada perusahaan. Untuk itu, kepuasan kerja ini menjadi tumpuan dan harapan bagi semua pegawai sehingga pimpinan perlu memberikan perhatian yang sewajarnya pada kepuasan diharapkan pegawai pada umumnya dengan menyesuaikan pada kemampuan dan keuangan perusahaan sehingga dapat berjalan lancar bagi kedua pihak. Penelitian ini didukung oleh Pebrianti (2023) dan Putra, dkk (2024), menyimpulkan bahwa pegawai yang telah mendapatkan kepuasan kerja yang diperusahaan dengan optimal maka karyawan akan bersungguh-sungguh dalam melakukan tugasnya dan dapat memberikan hasil kerja optimal bagi kemajuan perusahaan. Untuk itu, pimpinan perlu memberikan perhatian pada kepuasan kerja sesuai dengan harapan karyawan pada umumnya dengan disesuaikan pada kemampuan perusahaan dalam memenuhi kepuasaan tersebut bagi semua karyawan secara merata.

Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Pelindo Multiterminal

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di perusahaan (nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $16,636 > 2,85$ pada sig. $0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H4 diterima. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa produktivitas kerja pegawai merupakan harapan dari pimpinan pada semua pegawainya ketika melakukan tugasnya. Guna mencapai dan mengoptimalkan produktivitas kerja dalam diri pegawai maka upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan adalah dengan memberikan pelatihan kerja yang memadai sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Pemilihan materi pelatihan pelatih yang berkompeten dan pemberian pelatihan yang berkesinambungan maka semua hal ini dapat memberikan dukungan penuh bagi kemajuan pegawai ketika bekerja dan untuk perusahaan untuk mewujudkan visi dan misinya. Peningkatan produktivitas kerja pegawai ketika bekerja di perusahaan juga dapat dilakukan dengan menciptakan dan menyediakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, aman dan dinamis $16,636 > 2,85$ pada sig. $0,000 < 0,05$ maka semua hal ini dapat membuat pegawai dapat bekerja dengan fokus dan kontribusi optimal saat bekerja. Dengan kondisi yang kondusif dan dinamis maka kemampuan kerja pegawai akan semakin meningkat dan produktif sehingga kemampuan perusahaan untuk bertahan dan unggul dalam bersaing akan semakin besar di masa mendatang. Oleh sebab itu, lingkungan kerja yang sehat perlu dijaga dan dipertahankan dengan semaksimal mungkin oleh seluruh pegawai dan pimpinan untuk sama-sama menjaganya bagi kepentingan bersama. Selain itu, produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan kepuasan kerja pada pegawai seperti gaji yang memadai sesuai dengan UMR berlaku di kota Medan, fasilitas kerja yang memadai, tunjangan dan bonus yang sesuai dengan pencapaian kerja yang diberikan oleh pegawai pada perusahaan. Bagi pegawai yang mendapatkan kepuasan dari perusahaan maka kondisi ini baik langsung maupun tidak langsung akan membuat produktivitas kerja pegawai semakin maju dan berkembang sehingga kedepannya kemampuan perusahaan untuk bersaing dan bertahan akan semakin lebih baik dari waktu ke waktu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Pelindo Multiterminal.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Pelindo Multiterminal.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Pelindo Multiterminal.
4. Pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Pelindo Multiterminal

Saran

1. Pimpinan perusahaan sebaiknya dapat mencari upaya lain dalam meningkatkan dan mempertahankan produktivitas kerja pegawai agar tidak menurun, yakni melalui upaya dengan memberikan insentif dan tunjangan tambahan pada pegawai yang mampu mencapai target dan mempertahankan hasil kerja pada periode tertentu. Hal ini dimaksudkan agar tumbuh kesadaran dan kemauan dalam diri pegawai untuk semakin produktif dari waktu ke waktu selama bekerja di perusahaan.
2. Pimpinan sebaiknya memberi pelatihan dengan metode berbeda tiap tahunnya pada pegawai sesuai dengan pertimbangan dan kebijakan berlaku sehingga pemberian pelatihan ini dapat benar-benar memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan di masa mendatang.
3. Pimpinan dan pegawai dapat menjaga lingkungan kerja yang telah terbentuk dengan optimal sehingga suasana kerja di perusahaan tetap berjalan lancar dan kondusif bagi kemajuan perusahaan di masa mendatang. Oleh sebab itu, pimpinan harus dapat memberikan perhatian dibutuhkan oleh pegawai terkait dengan penyediaan lingkungan kerja yang sehat.
4. Pimpinan sebaiknya dapat memberikan kepuasan kerja kepada pegawai sesuai dengan batas kewajaran dan kemampuan perusahaan dengan melakukan pembaharuan yang tepat sasaran. Hal ini dimaksudkan agar pegawai yang mendapatkan kepuasan dari perusahaan sesuai dengan harapannya dapat bekerja lebih produktif lagi bagi kemajuan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Cetakan IX. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Puji Indah. (2020). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Pebrianti, W. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karajan Lapangan. *CAKRAWALA: Management Business Journal*. Vol.6. No.1. Hal: 46-60.
- Priansa, Donni Juni. (2021). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Priyastama R. (2020). Buku Sakti Kuasai SPSS. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up.
- Priyatno, Duwi. (2019). Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. Edisi I. Yogyakarta: CV. ANDI.
- Putra, Y.C., Suprptini, N., dan Suryatama, F. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja Karajan CV. Angrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal. *BISECER (Business Economic Entrepreneurship)*. Vol.VII. No.2. Bulan Juli. P-ISSN: 2599-3097. E-ISSN: 2714-9986. Hal: 88-102.
- Putri, M.E., dan Musoli. (2025). Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Indonesia Mitra Media Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *YUME: Journal of Management*. Vol.8. Issue 2. Hal: 964-973. ISSN: 2614-851X (online).
- Rahmadani, D., Saputra, B.M., dan Akbar, T. (2025). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Puskesmas Ngasem Kabupaten Kediri. *MUSYTARI: Necara Manajemen, Ekonomi*. Vol.23. No.7. ISSN: 3025-9495
- Rahmat, R., dan Bagio, J. (2025). Pengaruh Pelatihan, Kesejahteraan Karyawan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator. *Jurnal Manajemen STIE*. Vol.11. No.1. Hal: 97-110. P-ISSN: 2442-4080.
- Robain, W. (2023). Perspektif Manajemen Syariah melalui Kepemimpinan dan Pengelolaan Aset dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan di Kebun Klambir Lima Kabupaten Deli Serdang.. Laporan Penelitian. Internal (UNPAB).

- Sedarmayanti. (2021). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Cetakan Kesatu. Anggota IKAPI. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sianipar, M.J. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karajan PT. Perkebunan Nusantara III. Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.Vol.IV. No.1. ISSN online: 2685-984X.
- Sinambela, L.P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suprihartiningsih, H., dan Komala, L. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Tri Agung Nusantara Management Jakarta Selatan. JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol.1. No.4. Desember. E-ISSN: 2828-8858. P-ISSN: 2829-0011. Hal: 54-60.
- Syahputra,, R., Podungge,R., dan Bokingo, A.H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol.4. No.3. P-ISSN: 2620-9551. E-ISSN: 2622-1616. Hal: 1-6.
- Widodo, Suparno Eko. (2021). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, Burhanuddin H. (2020). Manjemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.