

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT BUMI TANGERANG COKLAT UTAMA

Putri Enadiz Ramadhanti, Peter Rajagukguk

Abstract: *In today's globalization, competition in the world of business and work is very fast and detailed in a company. The potential of human resources is essentially one of the most important capitals in achieving company goals. This study aims to analyze the effect of training and motivation on employee productivity of PT Bumi Tangerang Coklat Utama by using data collection of observation, interviews, documentation and questionnaires. This type of research uses quantitative statistical methods with data analysis tools, namely SPSS software version 21. The population in this study were 150 employees and a sample of 60 respondents using the Slovin formula. The data analysis technique was carried out by validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis test, T test, F test and determination coefficient test. The results of this study indicate that partially training has a positive and significant effect on employee work productivity of $6,144 > 2,002$ and motivation has a positive and significant effect on employee work productivity of $5,061 > 2,002$. Simultaneously training and motivation have a positive and significant effect on work productivity of $49.152 > 3.16$. R square is 0.633 or 63.3% and the remaining 36.7% with a strong correlation determination test and is influenced by other variables not explained in this study.*

Keywords: *Training, Motivation, Productivity*

Abstrak: Pada masa globalisasi saat ini, persaingan dunia bisnis maupun pekerjaan sangat cepat dan terperinci dalam suatu perusahaan. Potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama dengan menggunakan pengumpulan data observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik dengan alat analisis data yaitu perangkat lunak SPSS versi 21. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 karyawan dan sampel sebanyak 60 responden dengan rumus Slovin. Teknik analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji T, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar $6,144 > 2,002$ dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar $5,061 > 2,002$. Secara simultan pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar $49,152 > 3,16$. R square sebesar 0,633 atau 63,3% dan sisanya sebesar 36,7% dengan uji determinasi korelasi kuat dan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi, Produktivitas

Latar Belakang

Pada masa globalisasi saat ini persaingan dunia bisnis maupun pekerjaan sangat cepat dan terperinci dalam suatu perusahaan. Potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya.

Setiap perusahaan pasti memiliki sumber daya yang berbeda dan perusahaan yang tidak memiliki pengelolaan sumber daya yang baik dapat menyebabkan kerugian serta memperburuk citra dari perusahaan tersebut, karena dirasa tidak mampu memiliki sumber daya yang berkualitas dan kompeten. Perusahaan memiliki kapasitas serta potensial dalam menjalankan kegiatan perusahaan dengan menjadikan sumber daya sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola.

Permasalahan yang sering di hadapi oleh perusahaan selain produktivitas kerja dan pelatihan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Mengingat pentingnya motivasi dalam bekerja terhadap produktivitas kerja karyawan, kurangnya dorongan berupa insentif yang diberikan oleh perusahaan, dapat membuat karyawan kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang sudah dibebankan. Adapun kondisi lingkungan kerja yang membuat kurangnya kenyamanan para karyawan dalam bekerja dan interaksi antara sesama karyawan yang kurang diperhatikan antara karyawan satu dengan yang lainnya.

Pelatihan

Menurut Noe, pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan dan

perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari (Gustiana et al., 2022). Menurut Widodo, pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pelatihan kerja bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh pengembangan karyawan melalui pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan (Wahyuningsih, 2019). Berdasarkan uraian definisi para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya pelatihan akan membantu meningkatkan produktivitas yang lebih baik, sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja dan keterampilan karyawan baru maupun lama.

Motivasi

Menurut Rachmawati, motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Zaeni & Ayu, 2023). Menurut Winoto mendefinisikan Motivasi sebagai suatu perubahan energi dalam diri seseorang, yang ditandai dengan timbulnya perasaan, semangat, keinginan, dorongan dan reaksi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Rianda, 2023). Berdasarkan uraian definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan karyawan berbuat sesuatu untuk mencapai tujuannya.

Produktivitas

Menurut Malayu Hasibuan, produktivitas secara sederhana, maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung, dan sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, serta tenaga kerja (Ambiya Nur, 2021). Menurut Tjutju

Yuniarsih dan Suwatno bahwa produktivitas kerja adalah proses bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil output barang atau jasa dengan sumber daya manusia yang seefisien mungkin (Hulu et al., 2022). Berdasarkan uraian definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan pandangan hidup yang membuahkan sikap mental manusia untuk meningkatkan mutu kehidupan. Sikap ini akan membuat orang tidak cepat puas dan selalu berusaha untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik dengan menggunakan sumber daya yang semakin sedikit.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan Probability Sampling dengan Teknik Simple Random Sampling. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama dengan menggunakan pengumpulan data observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik dengan alat analisis data yaitu perangkat lunak SPSS versi 21. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 karyawan dan sampel sebanyak 60 responden dengan rumus Slovin.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Validitas menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang akan diukur. Oleh karena itu kalau peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, maka kuesioner yang disusun oleh peneliti itu harus dapat mengukur apa yang akan diukur dan untuk memastikan itu sebelum instrumen penelitian itu digunakan perlu lebih dahulu diuji validitasnya (Abdullah et al., 2022).

Tabel. 1 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,708	Valid
	X1.2	0,771	Valid
	X1.3	0,603	Valid
	X1.4	0,734	Valid
	X1.5	0,672	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,665	Valid
	X2.2	0,746	Valid
	X2.3	0,724	Valid
	X2.4	0,726	Valid
	X2.5	0,810	Valid
	X2.6	0,714	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0,731	Valid
	Y.2	0,713	Valid
	Y.3	0,741	Valid
	Y.4	0,758	Valid
	Y.5	0,741	Valid
	Y.6	0,770	Valid

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, dapat diketahui nilai rhitung secara keseluruhan lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel) yaitu 0,254 yang menunjukan bahwa semua item pernyataan pada semua indikator variabel adalah valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dapat dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel (fauzy et al., 2022)

Tabel. 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,731	Reliabel
Motivasi (X2)	0,824	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,837	Reliabel

Sumber: data diolah (2024).

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui hasil penelitian menunjukan bahwa setiap variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60 (Cronbach's Alpha > 0,60). Maka

semua nilai variabel dalam penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang dianggap dapat dipercaya atau reliabel. Sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

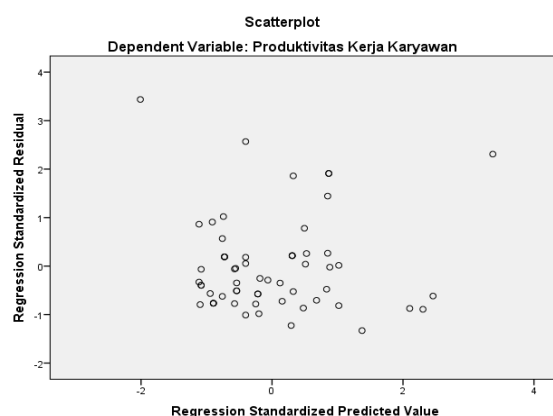
		Unstandardized Residual
N		60
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.35615493
Most Elxtreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.690
Asymp. Sig. (2-tailed)		.729

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,729. Karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan ($0,729 > 0,050$), maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Uji Heterokedastisitas



Gambar. 3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola yang jelas, serta tersebar

baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian "tidak terjadi heteroskedastisitas" pada model regresi yang diteliti.

Tabel. 3 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Pelatihan	.871	1.148
Motivasi	.871	1.148

Sumber: data diolah (2024)

Tabel. 4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandarized Coefficients		Standardize Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.926	2.018		3.432	.001
X1	.531	.086	.528	6.144	.000
X2	.323	.064	.435	5.061	.000

Sumber: data diolah (2024)

1. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil data penelitian model regresi berganda, bahwa tabel diatas dapat disampaikan model regresi sebagai berikut: Persamaan: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$
 $Y = 6,926 + 0,531 X_1 + 0,323 X_2$
 Model regresi diatas dapat disimpulkan bahwa: a. Nilai konstanta Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 6,926 yang menyatakan jika variabel X1, X2 sama dengan nol atau tidak mengalami perubahan maka produktivitas kerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 6,926.
2. Nilai koefisien regresi Pelatihan (X1) sebesar 0,531 dengan tanda positif menunjukkan bahwa ketika pelatihan meningkat satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,531 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi Motivasi (X2) sebesar 0,323 dengan tanda positif menunjukkan bahwa ketika motivasi meningkatkan satu satuan, maka

produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,323 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji T

Berdasarkan tabel 4 Pada variabel pelatihan memiliki nilai Thitung sebesar 6,144 dan memiliki nilai Ttabel 2,002 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat diketahui bahwa nilai Thitung lebih besar daripada Ttabel ($6,144 > 2,002$) dan nilai sig. (0.000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$) maka dapat dikatakan bahwa pe latihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ha1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pada variabel motivasi memiliki nilai Thitung sebesar 5,061 dan memiliki nilai Ttabel 2,002 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat diketahui bahwa nilai Thitung lebih besar daripada Ttabel ($5,061 > 2,002$) dan nilai sig. (0.000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$) maka dapat dikatakan bahwa motivasi se cara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ha2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Uji F

Tabel. 5 Uji F

Model	Sum Of Square	D f	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	187.140	2	93.570	49.152	.000 ^b
Residual	108.510	57	1.904		
Total	295.650	59			

Sumber: data diolah (2024)

Bahwa variabel Uji F memiliki nilai Fhitung sebesar 49,152 dan memiliki nilai Ftabel 3,16 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat diketahui bahwa nilai Fhitung lebih

besar daripada Ftabel ($49,152 > 3,16$) dan nilai sig. (0.000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$) maka dapat dikatakan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ha3: Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel. 6 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.620	1.380

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi R Square = 0,633 artinya variabel pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai R Square = 0,633 berarti produktivitas kerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel pelatihan dan motivasi sebesar 63,3%, sedangkan sisanya sebesar 36,7% tidak dijelaskan pada penelitian ini

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 60 responden dapat diketahui bahwa hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel pelatihan (X1) menunjukkan Thitung $>$ Ttabel yaitu $6,144 > 2,002$ dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama. Maka Ha1 dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 60 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujiannya diperoleh nilai t untuk variabel motivasi (X_2) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,061 > 2,002$ dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama. Maka H_{a2} dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian mengenai pelatihan dan motivasi, ditemukan bahwa model yang melibatkan kedua variabel tersebut secara simultan memberikan penjelasan yang signifikan terhadap variabel yang terikat. Hal ini terlihat dari hasil Uji F dimana nilai signifikansi sebesar $0,001$ yang lebih kecil dari level signifikansi yang ditetapkan sebesar $0,005$. Selain itu, nilai F hitung pada pengujian hipotesis penelitian ini sebesar nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($49,152 > 3,16$) menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap variabel terikat.

Temuan ini menunjukan, pelatihan dan motivasi terbukti memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan guna meningkatkan kemampuan kerja seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat mengenai pengaruh positif pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji T menunjukkan bahwa

pelatihan memperoleh nilai t -hitung ($6,144$) $> t$ -tabel ($2,002$) dan nilai sig. ($0,000$) $< 0,05$, maka hipotesis H_{o1} ditolak sedangkan H_{a1} dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

2. Hasil uji T menunjukkan bahwa motivasi memperoleh nilai t -hitung ($5,061$) $> t$ -tabel ($2,002$) dan nilai sig. ($0,000$) $< 0,05$, maka hipotesis H_{o2} ditolak sedangkan H_{a2} dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja diperoleh nilai f_{hitung} ($49,152$) $> f$ -tabel ($3,16$), dengan nilai sig. ($0,001$) $< (0,05)$. H_{o3} ditolak sedangkan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
4. Hasil uji determinasi simultan diperoleh nilai R Square sebesar $0,633$. Hal ini mengindikasikan bahwa Variabel Pelatihan dan Motivasi memiliki pengaruh sebesar $63,3\%$ termasuk dalam kategori kuat terhadap variabel Produktivitas Kerja, sedangkan sisanya sebesar $36,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, N. K., & Sari, E. M. (2022). **METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF**. <http://penerbitzaini.com>
- Ambiya Nur, A. (2021). **ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI**.

fauzy, A., Nisa, B., Napitupulu, D., Abdillah, F., Utama Satia Gde, A. A., Zonyfar, C., Nuraini, R., Purnia Silvi, D., Setyawati, I., Evi, T., Permana, H. D. S., & Sumartiningsih, S. M. (2022). METODOLOGI PENELITIAN.

Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis, K. (2022). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). 3(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>

Hulu, D., Telaumbanua, E., Hulu, D., Lahagu, A., Telaumbanua, E., Studi Manajemen, P., & Ekonomi Universitas Nias, F. (2022). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BOTOMUZOI KABUPATEN NIAS ANALYSIS OF THE WORK ENVIRONMENT IN IMPROVING WORK PRODUCTIVITY OFFICE EMPLOYEES IN BOTOMUZOI DISTRICT NIAS REGENCY. 10(4), 1480–1496.

Rianda, R. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH TAMAN INDAH DARUSSALAM.

Wahyuningsih, S. (2019). PENGARUH PELATIHAN DALAM

MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS
KERJA
KARYAWAN.

Zaeni, N., & Ayu, M. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.... 4, 276–292.

Bukti Submission :

Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis



Submissions

My Queue 1

Archives

Help

My Assigned

 Search

Filters

New Submission

1693

RAMADHANTI

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Submission

View

0

Open discussions

Last activity recorded on Sunday, October 13, 2024.