JEAC : Journal of Economic Academic
Volume 1, Number 2, Tahun Terbit 2024
E-ISSN : XXXX
Open Access: https://academicajournal.org/index.php/jeac

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA DIVISI REALTY AND PROPERTY BUSINESS PT WIJAYA KARYA REALTY DI JAKARTA TIMUR

Widiya Ristiya Rahman[1], Lili Sularmi [2]
[1]Universitas Pamulang
[2]Universitas Pamulang
[1]Widiyar27@gmail.com , [2]lilisularmi.ls81@gmail.com

Info Kata kunci:
Pelatihan Kerja; Motivasi Kerja; Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi Realty and Property Business PT Wijaya Karya Realty di Jakarta Timur. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 129 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 42,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (9,663 > 1,979). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (10,590 > 1,979). Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara stimultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi Y= 8,351 + 0,346X1 + 0,445X2. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,6% sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (82,203 > 2,650).

Keywords :
Work Training; Work Motivation; Employee Work Productivity

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of training and work motivation on employee work productivity at PT Wijaya Karya Realty in East Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used the slovin formula and obtained a sample of 129 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are that training has a significant effect on employee work productivity with a determination coefficient value of 42.4% and the hypothesis test is obtained t count > t table or (9.663 > 1.979). Work motivation has a significant effect on employee work productivity with a determination coefficient value of 46.9% and the hypothesis test is obtained t count > t table or (10.590 > 1.979). Training and work motivation simultaneously have a significant effect on employee work productivity with the regression equation Y = 8.351 + 0.346X1 + 0.445X2. The coefficient of determination is 56.6% while the remaining 43.4% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained F count > F table or (82.203 > 2.650)..

©2024 Penulis. Diterbitkan oleh Rasional Filosofia Logika Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Dalam kajian ilmu manajemen diketahui setidaknya terdapat empat fungsi manajemen yaitu perencanaan (*planning)*, pengorganisasian (*organizing)*, pelaksanaan (*actuating)* dan pengawasan (*controling)*. Seiring berjalannya waktu, ke-4 fungsi tersebut tentulah akan mengalami tekanan-tekanan yang hebat baik secara internal maupun yang akan datang secara eksternal. Tekanan-tekanan tersebut bisa dalam tuntutan kerja dengan standar tinggi, penyesuaian terhadap perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, lingkungan kerja yang kondusif, kompetensi yang terjaga di semua bidang, persaingan pasar yang sangat ketat serta percepatan perubahan situasi ekonomi dan lingkungan sosial. Bagi perusahaan, semua bentuk tekanan dan permasalahan yang ada tersebut haruslah bisa diantisipasi dengan sangat terukur, penuh dengan pertimbangan dan kebijaksanaan baik secara moril maupun materil. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa menciptakan suatu sistem manajemen yang handal,

unggul, dinamis, fleksibel dan futuristik dalam mengelola jalannya roda perusahaan agar tetap bisa bersaing dan bertahan dari waktu ke waktu. Untuk bisa mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan baik , maka unsur pertama dan utama sekali yang mesti diperhatikan dan dikelola dengan serius adalah manusianya, sebab manusialah yang akan merancang, mengaplikasikan, melaksanakan serta melakukan pengawasan terhadap semua unsur manajemen lainnya baik itu modal, materi, metode, mesin, dan pasar. Disinilah pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan. Jika perusahaan mampu untuk menciptakan manajemen

sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif maka tentulah akan berdampak pada bagusnya produktivitas kerja perusahaan. Begitu juga sebaliknya, jika perusahaan tidak memiliki manajemen sumber daya yang unggul dan kompetitif maka sudah tentu juga berdampak pada buruknya produktivitas kerja perusahaan di masa-masa yang akan datang.

Dengan situasi yang begitu kompleks seperti yang sudah dijelaskan di atas, maka perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih terhadap semua permasalahan manajemen sumber daya manusia yang kiranya akan mengganggu produktivitas kerja perusahaan. Tujuannya tidak lain adalah untuk memberikan rasa nyaman dan ketenangan batin bagi semua karyawan di perusahaan. Dengan demikian semua input-input yang dikerjakan oleh setiap karyawan akan bisa menghasilkan output-output kerja yang maksimal, tentunya dengan dukungan filosifi *"the right man on the right place".*

Motivasi kerja dan pelatihan karyawan hanyalah merupakan beberapa faktor dari sekian banyak faktor yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan itu sendiri pada akhirnya. Untuk itu perusahaan dituntut untuk selalu mendorong motivasi kerja dan memberikan pelatihan kerja yang baik bagi para karyawan. Dikatakan demikian, karena sering kali di jumpai ketika motivasi kerja bermasalah (turun) maka pada akhirnya produktivitas kerja karyawan menjadi turun juga. Begitu juga dengan pelatihan kerja, jika pelatihan kerja yang diberikan atasan kepada karyawan kurang baik maka berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Menurut Wahyuningsih (2019:60) pelatihan kerja atau training adalah upaya sistematik perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan *(knowledge)*, keterampilan *(skill)* dan sikap-sikap kerja *(attitude)* para pegawai melalu proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan yang diberikan pengetahuan *(knowledge)* yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses- proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya.

Menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017:93), "motivasi adalag kondisi yang menggerakan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong prilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu , pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut".

Menurut Kusrianto dalam Sutrisno (2017:102), "mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah pengguna sumber daya serta efektif dan efisien".

PT Wijaya Karya *Realty* adalah salah satu anak perusahaann PT Wijaya Karya (Persero) Tbk yang terletak di Tamansari Hive *Office* Jl. D.I. Panjaitan Kav.2 Cawang Jakarta Timur. PT Wijaya Karya *Realty* bergerak dibidang Pembangunan *property* dan *realty*. Perusahaan ini juga mengakuisisi 49% saham PT Hotel Indonesia *Group*, anak usaha Hotel Indonesia Natour yang akan menjadi operator dari hotel-hotel BUMN yang telah disatukan kepemilikannnya ke PT Wijaya Karya *Realty.* Berikut ini disajikan data mengenai pelatihan yang berlaku pada divisi *Realty and Property Business* di PT Wijaya Karya *Realty* selama 3 tahun terakhir :

Tabel 1
Data Pelatihan 2020 s/d 2022
Divisi *Realty and Property Business*
PT. Wijaya Karya *Realty*

Tahun dan Materi Pelatihan	Jumlah Karyawan	Terlatih Karyawan	(%)	Tidak Terlatih Karyawan	(%)
Tahun 2020					
Product Knowledge	48	35	72.9%	13	27.1%
Communication Skill	50	40	80.0%	10	20.0%
Negotiation Skill	65	57	87.7%	8	12.3%

Tahun dan Materi Pelatihan	Jumlah Karyawan	Terlatih Karyawan	Terlatih (%)	Tidak Terlatih Karyawan	Tidak Terlatih (%)
Tahun 2021					
Problem Solving Skill	50	43	86.0%	7	14.0%
Customer Complain Handling	65	54	83.1%	11	16.9%
Pemasaran kreatif	50	45	90.0%	5	10.0%
Tahun 2022					
Digital Marketing	55	50	90.9%	5	9.1%
Sales Leadership	50	42	84.0%	8	16.0%
Sales Promotion	54	35	64.8%	19	35.2%
Rata-Rata		**44.56**	**82.2%**	**9.56**	**17.8%**

Sumber : PT Wijaya Karya *Realty* 2020-2022

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat tidak semua karyawan mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh PT Wijaya Karya *Realty* pada Divisi *Realty and Property Business* dapat meningkatkan kemampuan karyawan. Pada tahun 2020 karyawan dengan pelatihan terkait *Negotiation Skill* masih 8 0rang (12.3%) yang belum terlatih, hal ini terlihat dari karyawan yang tidak fokus dengan pelatihan yang diberikan. Pada tahun 2021 karyawan yang mengikuti pelatihan terkait Pemasaran Kreatif masih 5 orang (10.0%) yang belum terlatih, hal ini terlihat dari kurangnya penguasaan karyawan dalam materi yang disampaikan oleh instruktur pelatihan. Sedangkan pada tahun 2022 masih ada 5 orang (9.1%) yang belum terlatih terkait *Digital Marketing*, hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti *metode* pelatihan yang kurang tepat, peserta yang kurang antusias dalam menjalani pelatihan, serta pengajar yang kurang memberikan motivasi ketika pelatihan sedang berlangsung. Selain motivasi kerja, pelatihan juga merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan dimanapun tidak terkecuali pada divisi *Realty and Property Business* PT Wijaya Karya *Realty*, karena motivasi kerja mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Tabel 2
Hasil Pra Survey Motivasi Kerja
pada Divisi *Realty and Property Business*
PT Wijaya Karya *Realty*

No	Indikator	Jumlah Karyawan	Jawaban Responden			
			Setuju	%	Tidak Setuju	%
I	**Kebutuhan Fisiologi**					
1	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan jika target penjualan bisa tercapai	30	16	53,3%	14	46,7%
II	**Kebutuhan Rasa Aman**					
2	Asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan dapat menjamin kesehatan dan keamanan karyawa	30	25	83,3%	5	16,7%
III	**Kebutuhan Sosial**					
3	Para karyawan saling menghargai dan dapat bekerja sama dengan baik	30	15	50%	15	50%
IV	**Kebutuhan Penghargaan Diri**					
4	Karyawan yang berprestasi lebih cepat untuk mendapat promosi/kenaikan jabatan	30	9	30%	21	70%
V	**Kebutuhan Aktualisasi Diri**					
5	Pekerjaan/jabatan yang diberikan perusahaan kepada saya, dapat mengembangkan potensi yang saya miliki	30	20	66,7%	10	33,3%

Sumber : Data Kuesioner pra-survey

Berdasarkan tabel 2 dapat kita lihat bahwa ada 5 faktor yang menyebabkan tingginya tingkat motivasi karyawan pada *divisi Realty and Property Business* PT Wijaya Karya *Realty* yang dilakukan kepada 30 orang karyawan belum optimal. hal ini dibuktikan dengan jawaban-jawaban responden yang ada pada pernyataan- pernyataan motivasi kerja pada indikator kebutuhan fisiologis sebanyak 14 orang (16.7%) masih tidak setuju hal ini dilihat dari gaji karyawan yang masih belum merasa sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Kemudian pada indikator kebutuhan rasa aman sebanyak 5 orang (46.7%) yang tidak setuju, ini menunjukan karyawan masih merasa belum diperhatikan keselamatannya selama bekerja. Lalu pada indikator kebutuhan sosial menunjukan sebanyak 15 orang (50%) yang tidak setuju ini menunjukan karyawan jarang berinteraksi dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat. Pada indikator kebutuhan penghargaan diri menunjukan sebanyak 21 orang (70%) tidak setuju hal ini dilihat dari pemimpin yang tidak memberikan pengakuan terhadap kinerja yang sudah diraih oleh karyawan. Kemudian pada indikator kebutuhan aktualisasi diri menunjukan sebanyak 10 orang (33.3%) yang masih tidak setuju ini dikarenakan karyawan juga merasa tidak diberikan kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik.

Hal tersebut menyatakan bahwa motivasi dalam suatu pekerjaan yang dilakukan sangat penting untuk diperhatikan, karena potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi Perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi Perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan Perusahaan. Dalam hal ini peneliti melihat bahwa apabila ada yang kurang baik ditambah dengan adanya motivasi kerja serta pelatihan kerja yang tidak tepat maka menyebabkan produtivitas kerja karyawan menurun. Adapun terkait produktivitas kerja dapat dilihat pada tahun 2020-2022 pada tabel dibawah ini.

Tabel 3
Data Produktivitas pada Divisi *Realty and Property Business*
PT. Wijaya Karya *Realty* Tahun 2020-2022

Unit Kerja	Target Produktivitas/ bulan (Milyar Rupiah)	Pencapaian Omset /bulan (Milyar Rupiah)	(Omset) Produktivitas Selisih	Persentase (%)	Ket
Unit Realty Tamansari Bukit Mutiara	19.587.000	16.711.780	2.875.220	85,3%	Tidak Tercapai
Unit Realty Grand Tamansari Samarinda	18.765.000	15.991.450	2.773.550	85,2%	Tidak Tercapai
Unit Realty Tamansari Parama	16.214.000	14.553.300	1.660.700	89,8%	Tidak Tercapai
Unit Realty Tamansari Cyber	19.472.000	17.553.680	1.918.320	90,1%	Tidak Tercapai
Unit Realty Tamansari Bintaro Mansion	17.860.000	15.997.000	1.863.000	89,6%	Tidak Tercapai
Unit Realty Tamansari Metropolitas Manado	19.587.000	16.711.780	2.218.158	88,0%	Tidak Tercapai
Unit Realty Tamansari Jivva	18.765.000	15.991.450	2.875.220	85,3%	Tidak Tercapai
Rata-Rata	**18.379.600**	**16.161.442**	**2.773.550**	**85,2%**	Tidak Tercapai

Sumber Data : PT. Wijaya Karya *Realty* 2020

Berdasarkan tabel 3 data produktivitas pada divisi *Realty and Property Business* PT Wijaya Karya *Realty* pada tahun 2020, menunjukan pencapaian omset produktivitas tertinggi dapat dilihat pada Unit *Realty* Tamansari Cyber dengan pencapaian omset sebesar Rp.17.553.680,- dengan *persentase* 90,1% dan pencapain omset produktivitas terendah dapat dilihat pada Unit *Realty* Tamansari Grand Samarinda dengan pencapaian omset seberar Rp. 15.991.450,- dengan *persentase* 85,2%. Tidak tercapainya target ini disebabkan oleh karyawan itu sendiri yang mengalami beberapa faktor permasalah pada divisi *Realty and Property Business* PT Wijaya Karya *Realty*. Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah terlalu tinggi harga yang di pasarkan kepada *customer* sehingga karyawan merasa kesulitan untuk memasarkannya, dan faktor lainnya adalah terkait kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa uang dan fasilitas lainnya yang dapat digunakan oleh para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Bila kebijaksanaan kompensasi telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, serta menimbulkan ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada penurunan semangat kerja yang pada akhirnya menyebabkan produktivitas kerja karyawan akan turun juga. Berdasarkan permasalah di atas, penulis mengambil judul: "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi *Realty and Property Business* PT Wijaya Karya *Realty* di Jakarta Timur."

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen

Menurut Hasibuan (2017:1) "Manajaemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur dan bagaimana mengaturnya. Manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018:22) "fungsi-fungsi manajemen dibedakan atas fungsi manajerial dan fungsi oprasional".

Pelatihan Kerja

Menurut Widodo (2015:84), "mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaa adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, medukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan konpensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personal, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personal".

Motivasi

Menurut Hasibuan (2018:22) "Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan".

Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), "produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya".

Hipotesis

Ho_1 $\beta_1 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi *Realty and Property Business* PT Wijaya Karya *Realty* di Jakarta Timur.

H_{a1} $\beta_1 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi *Realty and Property Business* PT Wijaya Karya *Realty* di Jakarta Timur.

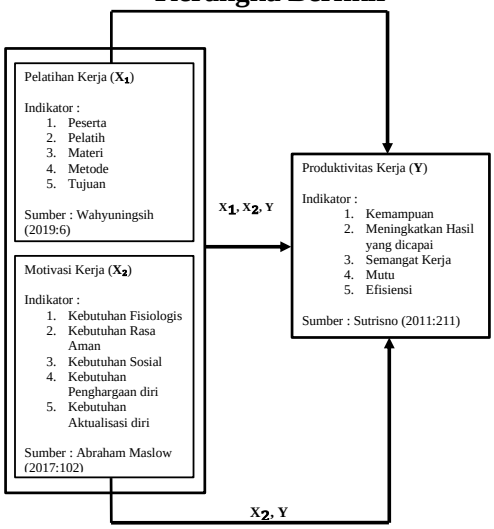
Ho_2 $\beta_2 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi *Realty and Property Business* PT Wijaya Karya *Realty* di Jakarta Timur.

H_{a2} $\beta_2 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi *Realty and Property Business* PT Wijaya Karya *Realty* di Jakarta Timur.

Ho_3 $\beta_2 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi *Realty and Property Business* PT Wijaya Karya *Realty* di Jakarta Timur.

H_{a3} $\beta_2 \neq 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi *Realty and Property Business* PT Wijaya Karya *Realty* di Jakarta Timur.

Gambar 1
Kerangka Berfikir



Sumber: diolah peneliti, 2024

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Populasi dalam penelitian pada divisi Realty and Property Business PT. Wijaya Karya Realty yang berjumlah 190 orang. Jumlah yang diambil dapat dihitung berdasarkan rumus menurut Slovin diperoleh sampel 128,81 dibulatkan menjadi 129 responden Teknik analisi data yang digunakan adalah Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi.

Definisi Operasional

Tabel 4
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Skala
Pelatihan Kerja (X1)	Peserta	1,2	
Suprapto (2017:95)	Pelatihan	3,4	Likert
	Materi	5,6	
	Metode	7,8	
	Tujuan	9,10	
Motivasi Kerja (X_2)	Kebutuhan Fisiologi	1,2	
Abraham Maslow (2017:102)	Kebutuhan Rasa Aman	3,4	Likert
	Kebutuhan Sosial	5,6	
	Kebutuhan Penghargaan Diri	7,8	
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	9,10	
Produktivitas Kerja	Kemampuan	1,2	
(Y) Faustino C. Gomes (2003:16)	Meningkatkan hasil yang dicapai	3,4	Likert
	Semangat Kerja	5,6	
	Mutu	7,8	
	Efisiensi	9,10	

Sumber : Diolah (2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Uji Regrasi Berganda Variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.351	2.355		3.546	.001
	Pelatihan (X1)	.346	.065	.383	5.313	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.445	.069	.463	6.431	.000

a. Diependient Variable : Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasakan hasil pengujian pada tabel 5 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 8,351 + 0,346X_1 + 0,445X_2. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta sebesar 8,351 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka produktivitas kerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,351 point.
b. Nilai pelatihan (X_1) 0,346 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X_2), maka setiap perubahan unit pada variabel pelatihan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,346 point.
c. Nilai motivasi kerja (X_2) 0,445 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,445 point.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Modal		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.138	2.319		6.960	.000
	Pelatihan (X1)	.589	.061	.651	9.663	.000

A. Diependient Variable : Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah , 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 6 di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,663 > 1,979) Hal juga diperkuat dengan nilai signifikasi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.323	2.382		5.594	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.658	.062	.685	10.590	.000

a. Diependient Variable : Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 7 di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,590 > 1,979). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikasi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji F

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Riegriessioin	906.677	2	453.338	82.203	.000[b]
Residual	694.874	126	5.515		
Total	1601.550	128			

Diepiendient Variable : Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
Predictors : (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 8 di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (82,203 > 2,650), hal ini juga diperkuat dengan signifikasi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752[a]	.566	.559	2.348

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,566 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 56,6% sedangkan sisanya sebesar (100-56,6%) = 43,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 16,138 + 0,589 X1, nilai korelasi sebesar 0.651 artinya kedua variabel memilik tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisen determinasi sebesar 42,4% dan uji hipotesus diperoleh t hitung > t tabel atau (9,663 > 1,979). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 13,323 + 0,658X2 nilai korelasi sebesar 0,469 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (10,590 > 1,979). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Pelatihan dan motivasi kerja secara stimultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 8,351 + 0,346X1 + 0,445X2. Nilai korelasi sebesar 0,752 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingakat hubungan yang kuat. Nilai koefisien diterminasi sebesar 56,6% sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (82,203 > 2,650). Dengan demikian H0 ditolak

dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara stimultan pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.

Cardoso Gomes, Faustino. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta

Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.

Emron Edison, Y. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA.

Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta Ghozali, Imam. 2014. Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan

Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2016).Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Henry Simamora. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta.STIE YKPN.

Latham dan Wexley. (2016). Tujuan Training

Mangkunegara, A.A.A. P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosda karya Offside.

Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung: ALFABETA.

Marwansyah. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Bandung:Alfabeta.

Muchdarsyah Sinungan, 2010. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bandung :Mandar Maju.

Muchdarsyah Sinungan, 2015, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Bumi Aksara, Jakarta

Maslow, A. H. (2017). Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.

Sagala. Syaiful. 2017. Konsep Dan Makna Pembelajaran. Bandung: Alfabeta. Santoso, S. (2015). SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi, Jakarta,

PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.

Siregar, Sofyan. 2014. Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Bumi.

Siregar, Sofyan. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana Prenada GroupAksara.

Sudjana, Nana. 2011. Penilaian Hasil dan Proses Belajar Mengajar. Bandung: Rosda Karya.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta

Sugiyono. (2012).Metode Penelitian Pendidikan Pendekata Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.

Suprapto, Haddy. 2017. Metodologi Penelitian Untuk Karya Ilmiah. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.

Sutrisno, E. (2019).Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama).PRENADAMEDIA GROUP.

Tjuju Yuniarsih dan Suwanto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Afabeta

Widodo, Suparno Eko. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015.

Winardi. 2016.Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.