

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat

Iyos Rosidah¹, Ali Zaenal Abidin²

¹ Mahasiswa Manajemen (NIM. 161020550063), Universitas Pamulang; Iyosrosidah8@gmail.com*

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang; alizaenalabidin@unpam.ac.id

Received 19 Juni 2021 | Revised 15 Juli 2021 | Accepted 30 Juli 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, Uji t dan Uji f. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Advantage SCM Unit NAA Jakarta pusat dengan menggunakan sampel yang dihitung dengan rumus slovin menjadi 122 responden. Koefisien determinasi hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan Motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 40,9% dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 1,818 + 0,216 (X_1) + 0,209 (X_2)$. Nilai koefisien korelasi pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,573 dan memiliki tingkat hubungan yang **cukup kuat**, nilai koefisien korelasi motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,489 dan memiliki tingkat hubungan yang **cukup kuat**. Hasil pengujian simultan diperoleh terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat dengan nilai $F_{hitung} = 41,216 > F_{tabel} = 3,07$.

Kata Kunci: Pelatihan; Motivasi Kerja; Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of training and work motivation on employee work productivity either partially or simultaneously at PT. Advantage SCM Unit NAA Central Jakarta. The analytical methods used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, descriptive analysis, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, t test and f test. The population in this study were employees of PT. Advantage SCM Unit NAA Central Jakarta using a sample calculated by the slovin formula to 122 respondents. The coefficient of determination of the results of the study shows that training and work motivation have a contribution to employee work productivity of 40.9% with multiple linear regression equation $Y = 1.818 + 0.216 (X1) + 0.209 (X2)$. The value of the correlation coefficient of training on employee work productivity is 0.573 and has a fairly strong relationship level, the correlation coefficient value of work motivation on employee productivity is 0.489 and has a fairly strong relationship level. Simultaneous test results obtained that there is a significant effect between training and work motivation on the work productivity of PT. Advantage SCM Unit NAA Central Jakarta with $F_{count} = 41,216 > F_{table} = 3,07$.

Keywords: Training; Work Motivation; Employee Productivity

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Masalah SDM saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi suatu perusahaan untuk bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Oleh sebab itu setiap perusahaan dalam kegiatan operasionalnya menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai tepat pada waktunya. dan untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan yang baik terhadap SDM yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

Pentingnya pengelolaan terhadap SDM disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas SDMnya maka akan semakin rendah pula hasil yang itu terjadi karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan tanpa didukung oleh SDM yang berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Di dalam suatu perusahaan terdapat banyak untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan, namun untuk mencapai tujuan yang secara efektif diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan manajemen yang baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan suatu yang harus diperhatikan oleh perusahaan, keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Hal ini sangat terasa secara langsung di saat manusia itu menyelesaikan pekerjaannya. Dalam mewujudkan tujuannya, seperti aktivitas yang dilakukannya dalam mewujudkan tujuan tersebut dan sesuatu yang muncul dalam diri bahwa apa yang dilakukannya akan berhasil dengan baik.

Agar sebuah pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan benar, diperlukan motivasi yang kuat dalam diri seorang

karyawan. Artinya, sebelum seseorang melakukan pekerjaannya, telah dilakukan pelatihan, yaitu pekerjaan yang mana harus dikerjakan terlebih dahulu. Dengan itu, karyawan tersebut akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, seseorang bekerja atau mau melaksanakan pekerjaannya dikarenakan di dalam dirinya lahir pikiran bahwa dari pekerjaan yang dilakukannya tersebut dapat melahirkan sebuah upah/gaji, tunjangan, insentif, maupun fasilitas yang akan diberikan akibat pekerjaan yang dilakukannya tersebut.

Terdapat faktor yang dapat menurunkan produktivitas karyawan, diantaranya adalah kurangnya pengadaan pelatihan dan motivasi yang dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas karyawan. Hal itu merupakan menurunnya produktivitas karyawan dalam pekerjaan. Di dalam pengelolaannya agar berjalan dengan baik harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, motivasi yang dilakukan secara intens atau berkala serta memiliki manfaat jangka Panjang.

Sejalan dengan paparan diatas PT Advantage SCM (Advantage) adalah perusahaan cash management terkemuka di Indonesia yang khususnya melayani bank-bank nasional dan multinasional melalui 36 cabang penuh 19 titik layanan di seluruh nusantara, memiliki banyak unit divisi di dalam perusahaan tersebut. Unit divisi yang akan penulis bahas berada di kantor pusat beralamat di Jl. Ampasit VI No. 11 A, Cideng Barat, Jakarta Pusat yaitu Unit NAA (*National ATM Administration*). Unit NAA menyadari pentingnya memiliki karyawan yang berkualitas, namun unit NAA juga menyadari bahwa SDM saat ini belum optimal. Jika dilihat dari perspektif manajemen sumber daya manusia disebutkan bahwa aspek yang tidak kalah pentingnya dari aspek lain dalam peningkatan produktivitas adalah aspek motivasi, termasuk salah satunya adalah program pelatihan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga

dengan pelatihan tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan

kemampuan karyawan yang telah diberikan agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya yang telah digariskan oleh organisasi.

Berikut ini pelatihan internal yang dilihat dari aspek pelatihan yang berdasarkan data tahun 2017-2019 yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Pelatihan *Self Leadership Training* Karyawan pada PT. Advantage SCM Unit NAA

No	Tahun	Kualifikasi Peserta		Keterangan
		Target	Realisasi	
1	2016	-	-	Belum dilaksanakan pelatihan
2	2017	176	95	Tidak mencapai target
3	2018	176	105	Tidak mencapai target
4	2019	176	93	Tidak mencapai target
5	2020	-	-	Tidak ada pelatihan dikarenakan pandemi
Jumlah		528	293	Tidak mencapai target

Sumber:PT. Advantage SCM Pusat Unit NAA (2020)

Berdasarkan tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa data Pelatihan *Self Leadership Training* pada PT. Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat tahun 2016-2020 belum mencapai target dikarenakan jadwal pelatihan tidak sesuai dengan yang dijadwalkan dan juga dikarenakan banyak pekerja yang menggunakan sistem shifting.

Berdasarkan pengamatan, peneliti menemukan masalah lain yang sedang dihadapi oleh perusahaan PT. Advantage SCM Unit NAA yaitu Penghargaan perusahaan terhadap karyawan belum dirasakan oleh semua karyawan sehingga banyak karyawan yang mengeluhkan akan penghargaan yang diberikan masih belum seluruhnya merata.

Tabel 2. Data Pemberian Penghargaan Terhadap Karyawan Pada PT. Advantage SCM Unit NAA

No.	Tahun	Target	Realisasi	Keterangan
1	2016	36 Orang	25 Orang	Tidak mencapai target
2	2017	36 Orang	20 Orang	Tidak mencapai target
3	2018	36 Orang	33 Orang	Tidak mencapai target
4	2019	36 Orang	21 Orang	Tidak mencapai target
5	2020	36 Orang	-	Tidak mencapai target

Sumber : PT. Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat

Dalam hal tersebut masih kurangnya pemberian penghargaan atas kerja yang mereka hasilkan. Tabel diatas menunjukan bahwa realisasi pemberian penghargaan tidak mencapai target, hal lain dikarenakan

menurunnya produktifitas karyawan terhadap pekerjaan. Menurunnya produktifitas dikarenakan kurangnya pemberian motivasi terhadap karyawan dari atasan.

Tabel 3. Data Pengisian Mesin ATM All Branch PT. Advantage SCM
Januari – Desember 2020

No.	Bulan	Target	Realisasi	Keterangan
1	Januari	54455	53335	Tidak mencapai target
2	Februari	55994	51871	Tidak mencapai target

No.	Bulan	Target	Realisasi	Keterangan
3	Maret	56042	53290	Tidak mencapai target
4	April	52376	49767	Tidak mencapai target
5	Mei	56569	52899	Tidak mencapai target
6	Juni	53558	50785	Tidak mencapai target
7	Juli	53481	51034	Tidak mencapai target
8	Agustus	53861	51980	Tidak mencapai target
9	September	53891	50324	Tidak mencapai target
10	Oktober	53901	50675	Tidak mencapai target
11	November	54231	51478	Tidak mencapai target
12	Desember	54718	52315	Tidak mencapai target

Sumber : PT. Advantage SCM 2021

Dari tabel diatas menunjukkan Data Pengisian Mesin ATM Januari- Desember 2020, mengalami naik turun realisasi dikarenakan pada bulan Maret 2020 mulai terjadi Pandemi Covid-19 yang menyebabkan pemerintah membuat kebijakan Pembatasan Sosial Bersekala Besar (PSBB), hal tersebut membuat segala sesuatunya terhambat dan tidak stabil, banyak tempat hiburan maupun sekolah diliburkan atau *Work From Home (WFH)*, dan juga menyebabkan Mesin ATM untuk sementara berhenti beroperasi terlebih di area yang memang kurang ramai.

Pada uraian diatas, penulis tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi yang diberikan perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Unit NAA sehingga penulis tertarik menulis tentang “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Advantage SCM Pusat Unit NAA Jakarta Pusat”.

Pelatihan

Menurut Andrew E. Sikula dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:44), “Pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Menurut Ivancevich dalam Edy Sutrisno (2016:67), “Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”.

Motivasi

Motivasi juga sebagai suatu gerak yang mengatur perilaku manusia melakukan sesuatu sebagaimana menurut Darmawan (2013: 41) motivasi adalah keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan seseorang yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi masing-masing anggota. Motivasi didefinisikan tiga komponen utamanya yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan. Menurut Gitosudarmo (2015: 109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut.

Produktivitas Kerja

Sinungan (2013:8) produktivitas kerja adalah jumlah *output* yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil yang bersumber dari *input* dan menggunakan bahan secara efisien. Menurut Marwansyah (2016) Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang

dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Yudi Siswadi (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan, diperoleh hasil bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Reni Hindriari (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Usaha Teknik Indonesia, diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Erwin Firdiyanti (2017) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Subaindo Cahaya Polintraco, diperoleh hasil bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian diatas, maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:

- Ha₁:** Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Unit NAA.
- Ha₂:** Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Unit NAA.
- Ha₃:** Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Unit NAA.

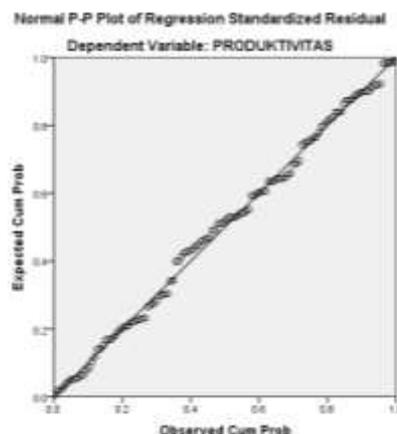
METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Advantage SCM Unit NAA Jakarta pusat dengan

menggunakan sampel yang dihitung dengan rumus slovin menjadi 122 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

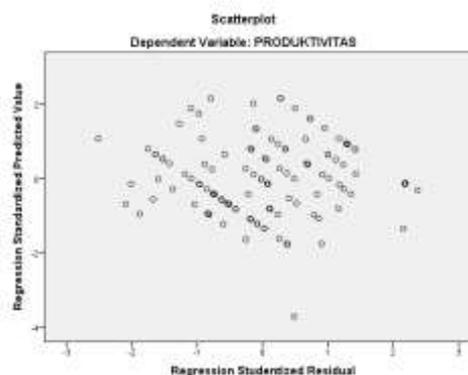
Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot

Grafik normal probability plot pada gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dapat menunjukkan pola distribusi normal dan model regresi memenuhi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas dapat terlihat titik-titik menyebar di sekitar angka 0 pada Sumbu Y dan tidak ada pola tertentu yang teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.818	2.818		.645	.520		
	PELATIHAN	.216	.037	.450	5.860	.000	.843	1.187
	MOTIVASI	.209	.052	.310	4.041	.000	.843	1.187

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4, diperoleh nilai tolerance variabel Pelatihan sebesar 0,843 dan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,843 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai VIF variabel Pelatihan

sebesar 1,187 serta variabel Motivasi Kerja sebesar 1,187 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas diantara variabel bebas.

Uji Regresi Linear

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.818	2.818		.645	.520		
	PELATIHAN	.216	.037	.450	5.860	.000	.843	1.187
	MOTIVASI	.209	.052	.310	4.041	.000	.843	1.187

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi berganda pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi

$$Y = 1,818 + 0,216 (X1) + 0,209 (X2).$$

Persamaan regresi di atas mempunyai arti:

1. Nilai Constant sebesar 1,818, artinya produktivitas kerja karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja sudah mempunyai pengaruh sebesar 1,818.

2. Pengaruh variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah positif, artinya semakin baik adanya pelatihan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,216.
3. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,209.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.640 ^a	.409	.399	1.918	1.674

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Berdasarkan data tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,409 dan dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 40,9% sedangkan sisanya 59,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji t (Parsial)

Uji t (uji regresi) secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara setiap variabel bebas yaitu Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

**Tabel 7. Hasil Uji t (Secara Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.818	2.818		.645	.520
	PELATIHAN	.216	.037	.450	5.860	.000
	MOTIVASI	.209	.052	.310	4.041	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Berdasarkan hasil uji t diatas :

1. Hasil uji t pada tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk pelatihan sebesar 5,860 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan nilai ttabel dengan $df = n - (k-1) = 122 - (2-1) = 121$, dengan signifikan 0,05 diperoleh angka 1,9801. Karena $thitung > ttabel$ (5,860 > 1,9797) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Hasil uji t berikutnya dapat dilihat bahwa thitung untuk Motivasi Kerja sebesar 4,041 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan nilai ttabel dengan $df = n - (k-1) = 122 - (2-1) = 121$, dengan signifikan 0,05 diperoleh

angka 1,9801. Karena $thitung > ttabel$ (4,041 > 1,9797) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Motivasi ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan dalam model ini mampu untuk menjelaskan model yang dianalisis.

**Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303.312	2	151.656	41.216	.000 ^b
	Residual	437.869	119	3.680		
	Total	741.180	121			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi pengaruh variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terhadap

variabel produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$ atau dengan melihat Fhitung sebesar 41,216 sedangkan Ftabel

sebesar 3,07 maka $41,216 > 3,07$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara pelatihan dan motivasi kerja yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Advantage SCM Unit NAA.

Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil analisis hasil pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh hasil uji thitung = $5,860 > t_{tabel} = 1,9797$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil analisis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh hasil uji thitung = $4,041 > t_{tabel} = 1,9797$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

3. Pengaruh Variabel Pelatihan dan Motivasi Terhadap Pelatihan Kerja Karyawan.

Hasil uji F pengaruh simultan variabel pelatihan dan motivasi terhadap pelatihan kerja karyawan diperoleh nilai Fhitung sebesar 41,216 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian degree of freedom (df) sebesar (k-1) atau derajat pembilangnya dan (n-k) untuk derajat penyebutnya, dimana n = jumlah responden dan k = jumlah variabel yang diteliti, maka diperoleh Ftabel sebesar 3,07. Sehingga nilai Fhitung $> Ftabel$ ($41,216 > 3,07$) maka dapat diartikan ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan pada PT. Advantage SCM dimana H_0 ditolak dan H_a diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. Secara parsial bahwa pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diketahui dalam nilai thitung dari variabel pelatihan sebesar 5,860 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan derajat kebebasannya $df = n - (k-1) = 122 - (2-1) = 121$ adalah sebesar 1,9797, jadi nilai thitung ($5,860 > 1,9797$) dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.
2. Secara parsial bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dapat diketahui nilai thitung dari variabel motivasi kerja sebesar 4,041 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan derajat kebebasannya $df = n - (k-1) = 122 - (2-1) = 121$ adalah sebesar 1,9797, jadi nilai thitung ($4,041 > 1,9797$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.
3. Hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terkaitnya diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ nilai Fhitung = $41,216 > Ftabel = 3,07$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Abdullah. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2014). *Analisis Regresi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta : BPFEE.

- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Dian Wijayanto. 2012. *Pengantar Manajemen*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Ghozali. (2017). *Analisis Multivariat Dan Ekonometrika Dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Habibullah, Muhammad Ismubahri, And Ida Nurnida. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Kantor Pt. Datalink Solution Jakarta)." *Eproceedings Of Management* 4.3 (2017).
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kandou, E. E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Air Manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 2(3).
- Karima, Andi Nur, Idayanti Nursyamsi, And Fauziah Umar. "Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULSELBAR Cabang Utama Makassar." *Hasanuddin Journal Of Applied Business And Entrepreneurship* 1.4 (2018): 83-95.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Graha Ilmu
- Komarudin, Komarudin. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng." *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)* 1.2 (2018).
- Laksmiari, Ni Putu Pradita. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 11.1 (2019): 54-63.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Pamela Dan Oloko 2015. *Effect Of Motivation On Employee Performance Of Commercial Banks In Kenya : A Case Study Of Kenya Commercial Bank In Migori County*. *Journal Of Human Resource Studies* 5 (2).
- Ravianto J. 2013. *Produktivitas Dan Pengukuran*, Jakarta. Binaman Aksara
- Rivai Dan Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Samsudin Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Santoso. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik Di Era Informasi*. Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 91-100.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian P. Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Cetakan Ke 9. Jakarta :Bumi Aksara.

- Siswadi, Yudi. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 17.1 (2017).
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Supangat. (2015). *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, Dan Nonparametik*. Bandung : Kencana Penada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedelapan, Prenada Media Group. Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Zulkarnaen, Wandy, Abin Suarsa, And Rachmat Kusmana. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 2.3 (2018): 151-17