

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Labquip Indoprima Tangerang

Indra Januar Rukmana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Corresponding author: dosen02585@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *The purpose of this study is to ascertain the impact of job training on worker productivity, the impact of work motivation on worker productivity, and the impact of both work motivation and work training on worker productivity.*

Methods. *50 respondents made up the sample for this study, which was gathered using the saturation sampling technique.*

Findings. *Testing the research hypothesis shows that the Tcount value is 10.701, which is higher than the Ttable value, namely 2.01174, which means that the hypothesis in this study is accepted, so H02 is rejected and Ha2 is accepted. The influence of job training and work motivation together on productivity, the Fcount value = 84.194 is higher than the Ftable value of 3.20, which means the hypothesis in this study is accepted, so H03 is rejected and Ha3 is accepted. Based on the results of multiple regression test calculations, it can be seen that the regression equation formed is $Y = 9.527 + 0.696$ Thus it can be concluded that "The influence of job training and work motivation on the work productivity of PT employees. Labquip Indoprima Tangerang" was accepted.*

Implication. *The Companies should provide job training for new employees at the start and existing employees periodically so that employees are more competent in their respective fields and then pay attention to employee welfare which can provide motivation at work so that employee productivity is more optimal and achieves maximum results.*

Keywords. *Training, Motivation, Employee Productivity*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja, untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Metode. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden.

Hasil. pengujian hipotesis penelitian menunjukkan nilai *Thitung* sebesar 10,701 lebih tinggi dari nilai *Ttabel* yaitu 2,01174 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima maka H_0^2 ditolak dan H_a^2 diterima. pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap terhadap produktivitas, bahwa nilai *Fhitung*=84,194 lebih tinggi dari nilai *Ftabel* yaitu 3,20 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menerima maka H_0^3 ditolak dan H_a^3 diterima. Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 9.527 + 0.696 X_1 + 0.296 X_2$ dan berdasarkan koefisien determinasi diketahui bahwa nilai R square sebesar 0.782 atau sebesar 78.2% bahwa nilai tersebut masuk pada kategori sangat kuat. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa “Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Labquip indoprime Tangerang” diterima.

Implikasi. Sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan kerja untuk karyawan baru di awal dan karyawan lama secara berkala agar karyawan lebih kompeten di bidang masing-masing dan kemudian memperhatikan kesejahteraan karyawan yang mana bisa memberikan motivasi dalam bekerja agar produktivitas para karyawan lebih optimal dan mencapai hasil yang maksimal.

Kata Kunci. Pelatihan, Motivasi, Produktivitas Kerja Karyawan

1. Pendahuluan

PT. Labquip Indoprime berdiri di Indonesia sejak tahun 2005, merupakan salah satu perusahaan yang hadir dan bergerak dalam bidang bisnis alat laboratorium dengan cabangnya di beberapa negara Asia Tenggara, perusahaan PT. Labquip Indoprime meyakini akan mampu menjadi salah satu distributor alat laboratorium yang dapat diandalkan yang mampu menawarkan alat-alat kebutuhan laboratorium yang dibutuhkan, servis alat laboratorium, dan pelayanan terbaik bagi pelanggan yang paling diutamakan. Dengan pengalaman lebih dari 10 tahun PT. Labquip Indoprime melayani berbagai kebutuhan konsumen di seluruh Indonesia dengan good service dan good product.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang pegawai akan baik jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Menurut (Mangkunegara, 2015) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi namun sering kali terjadi penurunan pada kinerja karyawan.

Pelatihan kerja merupakan upaya perusahaan dalam mengasah dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan para karyawannya dalam bidang akademis maupun teknis. Selain itu pelatihan juga digunakan sebagai wadah pengembangan dan perbaikan kinerja yang buruk yang dilakukan karyawan. Menurut (Siagian, 2016) pelatihan kerja adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

PT. Labquip Indoprime telah berpengalaman kurang lebih dari 16 tahun sejak tahun 2005 sampai saat ini, PT. Labquip Indoprime memiliki Visi “Good product for good service and good service for good benefit” dan Misi “Memberikan pengalaman terbaik dalam servis, penjualan, dan after sales dalam berbelanja alat lab, serta berkontribusi penuh dalam kemajuan perkembangan sains, pendidikan dan riset di Indonesia melalui Alat Laboratorium”. Pelatihan kerja sangat diperlukan untuk mengembangkan keterampilan pada seluruh karyawan, dan sangat bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja serta produktivitas, berikut ini adalah Tabel tentang data program pelatihan karyawan PT. Labquip Indoprime :

Tabel 1 Data Program Pelatihan Kerja PT. Labquip Indoprima

No	Program pelatihan	Jumlah peserta					Rata-Rata	Persentase
		2018	2019	2020	2021	2022		
1	<i>Training New Product</i>	9	10	8	13	10	10	20%
2	<i>Training Quality Control</i>	15	10	10	10	15	12	24%
3	<i>Calibration Training</i>	20	14	7	9	20	14	28%
4	<i>Training Experience product</i>	10	8	8	7	12	9	18%
5	<i>Training Market Product</i>	15	12	10	13	10	12	24%

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1 data program pelatihan kerja PT. Labquip Indoprima yang dilakukan kepada 50 karyawan, dalam kurun waktu 5 tahun terakhir selalu dilaksanakannya training new product pada awal tahun rata-rata yang mengikuti pelatihan kerja hanya 10 peserta atau sebesar 20%, kemudian pada training quality control yang diadakan setiap tahunnya rata-rata hanya 12 peserta atau sebesar 24% yang mengikuti pelatihan. Selain itu pada pelatihan calibration training rata-rata hanya diikuti 14 peserta atau sebesar 28%, selanjutnya pada Training Experience product rata-rata hanya diikuti 9 peserta atau sebesar 18%, dan pada Training Market Product rata-rata yang mengikuti pelatihan kerja hanya 12 peserta atau sebesar 24%. Karena itu terkait dengan program pelatihan kerja yang dilakukan secara rutin setiap tahunnya diharapkan mampu meningkatkan pengembangan keahlian sumber daya manusia agar lebih kompeten dalam melaksanakan tugas, dan tanggung jawabnya.

Motivasi didalam pribadi seseorang akan berpengaruh langsung terhadap tindakan yang akan dilakukannya, karena motivasi merupakan sesuatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu yang dapat memuaskan keinginannya. Sementara menurut (Sunnyoto, 2015), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Secara umum motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, berikut ini tabel motivasi kerja PT. Labquip Indoprima :

Tabel 2 Data Motivasi Kerja PT. Labquip Indoprima

No	Aspek Motivasi	Penilaian			
		Setuju	Persentase	Kurang Setuju	Persentase
1	Kesesuaian gaji yang diberikan karyawan.	30	60%	20	40%
2	Pemberian jaminan sosial kepada karyawan .	35	70%	15	30%
3	Hubungan baik interpersonal dengan atasan.	25	50%	25	50%
4	Pemberian penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.	40	80%	10	20%
5	Memberikan penghargaan sesuai dengan <i>reward</i> yang dijanjikan.	35	70%	15	30%

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2 data motivasi kerja PT. Labquip Indoprima yang dilakukan kepada 50 karyawan didapatkan informasi mengenai aspek-aspek yang dapat memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya, dari data yang didapatkan mengenai kesesuaian

gaji yang diberikan kepada karyawan 30 populasi atau sebesar 60% memberikan respon “setuju”, sementara 20 populasi atau sebesar 40% menyatakan “kurang setuju”, kemudian pada aspek pemberian jaminan sosial kepada karyawan 35 populasi atau sebesar 70% memberikan respon setuju, sementara 15 populasi atau sebesar 30% menyatakan kurang setuju.

Menurut (Busro, 2018), Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. berikut ini tabel Produktivitas Kerja PT. Labquip Indoprima :

Tabel 3 Data Produktivitas Kerja PT. Labquip Indoprima

No	Tahun	Data Produktivitas		
		Target	Realisasi	Persentase
1	2018	1000	832	83%
2	2019	1300	775	60%
3	2020	900	520	58%
4	2021	850	550	65%
5	2022	1000	752	75%

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 3 data produktivitas kerja karyawan PT. Labquip Indoprima bersifat tidak menentu (fluktuatif) sebesar 83% pada tahun 2018, lalu kemudian mengalami penurunan sebesar 60% pada tahun 2019, sampai tahun 2020 data menunjukkan bahwa tetap mengalami penurunan mencapai 58%, seterusnya pada tahun 2021 data menunjukkan adanya peningkatan sebesar 65% dari tahun sebelumnya, dan terakhir pada tahun 2022 data menunjukkan peningkatan sebesar 75%.

Berdasarkan *research gap* pada penelitian yang dilakukan oleh (Alfiyah & Riyanto, 2019) melaporkan bahwa pelatihan kerja memengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwasanya pelatihan kerja dan kinerja pegawai memiliki grafik berbanding lurus yang artinya bila pelatihan bertambah hingga kinerja pegawai pula hendak bertambah sebesar juga. sebaliknya riset yang dicoba oleh (Humaira et al., 2020) membuktikan kalau nilai t buat variabel pelatihan kerja menandakan kalau pelatihan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian tentang motivasi kerja yang telah dicoba oleh (Wulandari et al., 2021). Menampilkan kalau nilai signifikan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien regresi yang positif. sebaliknya riset yang dilakukan oleh (Hidayah et al., 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan pada dasarnya bukan merupakan factor utama dalam peningkatan kinerja karyawan suatu perusahaan.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Pelatihan Kerja

Menurut (Abdullah, A, 2018) menjelaskan bahwa Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, yaitu mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Proses kegiatan pelatihan ada kalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan, dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Menurut (Sri, 2018) Pelatihan (training) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan, dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”. Menurut (Simamora, 2018), menyatakan bahwa “pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik. Menurut (Mondy, 2018), menyatakan bahwa pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan

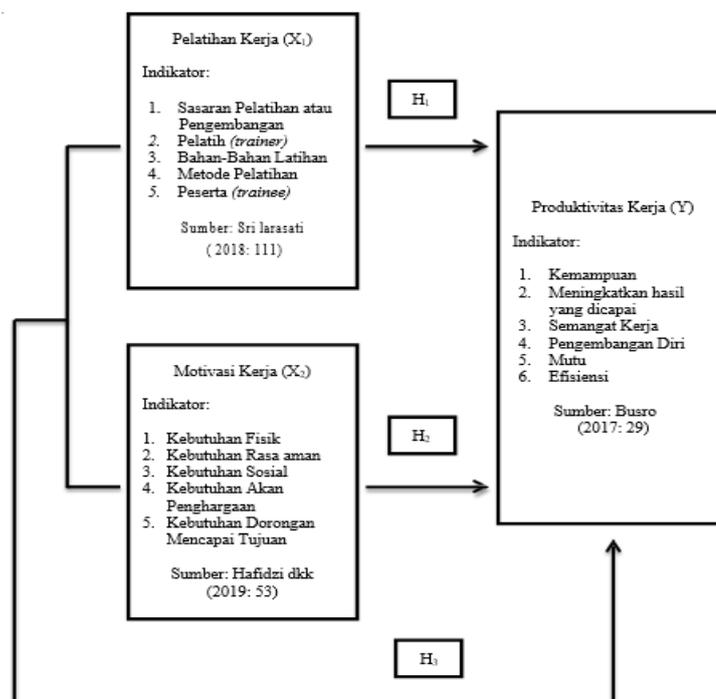
keterampilan) para karyawan. Menurut (Dessler, 2018), menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Motivasi Kerja

Menurut (Busro, 2018) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan . Menurut (Elbadiansyah, 2019) motivasi merupakan salah satu hal yang memengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat, dan termotivasi untuk mengurangi, serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka. Menurut (Siagian, 2016) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2016) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Produktivitas Kerja

Menurut (Busro, 2018), produktivitas adalah perbandingan antara out put (hasil) dengan in put (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut, secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

- H_a¹ : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan kerja (X¹) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
- H_a² : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja (X²) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
- H_a³ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara secara simultan pelatihan kerja (X¹) dan motivasikerja (X²) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan PT. Labquip Indoprima Tangerang yang berjumlah 50 populasi. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan cara nonprobability sampling yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dapat jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 sumber daya manusia atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus bahwa semua populasi diikuti sertakan yaitu sebanyak 50 sumber daya manusia. Menurut (Sugiyono, 2015), Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS 26 melakukan pengujian statistic dalam uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, determinasi, korelasi, regresi serta uji t dan uji F.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 4 Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Corrected ItemTotal Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X ₁)	X1.1	0,7880	0,2787	Valid
	X1.2	0,6980		Valid
	X1.3	0,8470		Valid
	X1.4	0,8000		Valid
	X1.5	0,7800		Valid
	X1.6	0,7550		Valid
	X1.7	0,8210		Valid
	X1.8	0,8450		Valid
	X1.9	0,7820		Valid
	X1.10	0,8370		Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X2.1	0,6600	0,2787	Valid
	X2.2	0,8040		Valid
	X2.3	0,8020		Valid
	X2.4	0,8580		Valid
	X2.5	0,8710		Valid
	X2.6	0,7510		Valid
	X2.7	0,7600		Valid
	X2.8	0,8520		Valid
	X2.9	0,7500		Valid
	X2.10	0,7460		Valid
Y.1	0,7790		Valid	

Variabel	Item	Corrected ItemTotal Correlation	r tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	Y.2	0,8460	0,2787	Valid
	Y.3	0,8650		Valid
	Y.4	0,8340		Valid
	Y.5	0,7840		Valid
	Y.6	0,7820		Valid
	Y.7	0,7680		Valid
	Y.8	0,7220		Valid
	Y.9	0,6680		Valid
	Y.10	0,6890		Valid
	Y.11	0,7410		Valid
	Y.12	0,7970		Valid

Sumber data : diolah

Berdasarkan hasil pengumpulan data pada Tabel 4 dapat diperoleh bahwa seluruh *rhitung* lebih besar dari *rtabel*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan pada instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid.

Uji Realibilitas

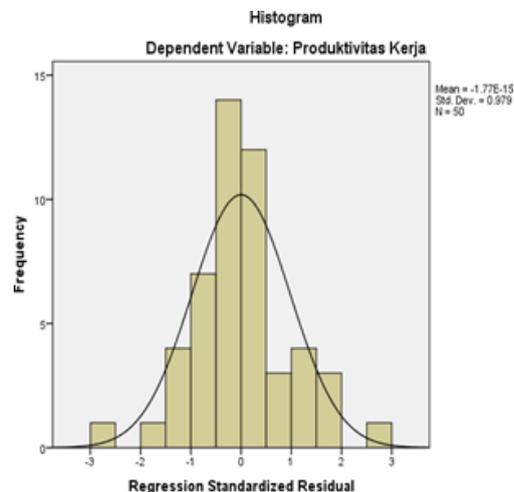
Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0.934	Reliabel
X2	0.932	Reliabel
Y	0.938	Reliabel

Sumber data : diolah

Berdasarkan hasil pengumpulan data pada Tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai cronbach"s alpha > 0,60. Dengan demikian variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan datanya dapat digunakan sebagai alat ukur untuk pengolahan data penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas



Gambar 2 Normal P-P Plot Resgression Standardized Residual

Berdasarkan Gambar 2 tersebut ternyata hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, dan memenuhi asumsi uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 6 Uji Multikolinearitas
Coefficientsa**

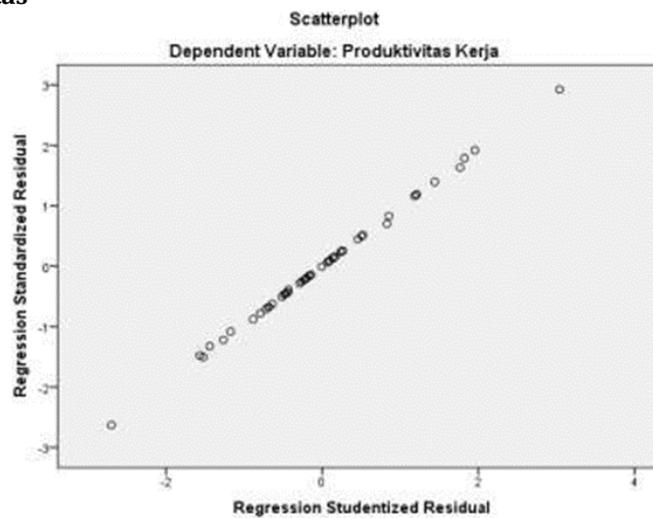
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.527	3.233		2.947	.005		
Pelatihan Kerja	.696	.171	.633	4.077	.000	.193	5.186
Motivasi Kerja	.296	.169	.271	1.747	.087	.193	5.186

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengumpulan data pada Tabel 6 di atas, bahwa pada variabel Pelatihan kerja (X^1) dan Motivasi kerja (X^2), masing-masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0.335 yakni lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 2.984 lebih kecil dari 10. Atas dasar dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel pelatihan kerja (X^1) dan motivasi kerja (X^2), tidak terjadi gejala multikolinieritas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas di atas, titik-titik pada grafik scatter plot mempunyai pola yang menyerupai garis lurus. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang erat antara Variabel X^1, X^2 terhadap Variabel Y. sehingga model regresi ini layak dipakai.

Uji Autokorelasi

Tabel 7 Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.884 ^a	.782	.773	3.613	1.718

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 26

Dalam Uji Autokorelasi ini pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t - 1 (sebelumnya). Guna mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan uji statistik dengan metode uji Durbin-Watson (DW Test) yang mempunyai masalah mendasar, yaitu tidak diketahuinya secara tepat mengenai distribusi dari statistik itu sendiri. Selanjutnya membandingkan dengan Tabel DW. Tabel DW terdiri atas dua nilai, yaitu batas bawah (dL), dan batas atas (dU).

Regresi Linear Sederhana

Tabel 8 Regresi Linear Sederhana Pelatihan Kerja (X¹) terhadap Produktivitas kerja (Y)

		<i>Coefficients^a</i>			
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
Model		B	Std. Error	Beta	T Sig.
1	(Constant)	10.825	3.212		3.370 .001
	Pelatihan Kerja	.963	.076	.876	12.592 .000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji regresi pada Table perhitungan regresi linier sederhana tersebut dengan persamaan $Y = 10.825 + 0.963 X_1$, maka dapat dijelaskan sebagai berikut, Konstanta sebesar 10.825 mengandung arti bahwa konstanta variabel Produktivitas kerja adalah sebesar 10.825. Koefisien regresi X₁ sebesar 0.963, hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Pelatihan Kerja, maka nilai Produktivitas kerja bertambah sebesar 0.963. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh Pelatihan Kerja (X₁) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah positif.

Tabel 9 Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja (X²) terhadap Produktivitas kerja (Y)

		<i>Coefficients^a</i>			
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
Model		B	Std. Error	Beta	T Sig.
1	(Constant)	12.362	3.634		3.401 .001
	Motivasi Kerja	.916	.086	.839	10.701 .000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 9, maka perhitungan regresi linier sederhana tersebut dengan persamaan $Y = 12.362 + 0.916 X_2$, adalah dapat dijelaskan sebagai berikut, Konstanta sebesar 12.362 mengandung arti bahwa konstanta variabel motivasi Kerja (X₂) adalah sebesar 12.362. Koefisien regresi X₂ sebesar 0.916, hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Motivasi Kerja, maka nilai Produktivitas Kerja bertambah sebesar 0.916. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh Variabel Motivasi kerja (X₂) terhadap Produktivitas kerja (Y) adalah positif.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10 Analisis Regresi Linier Berganda

		<i>Coefficients^a</i>			
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
Model		B	Std. Error	Beta	T Sig.
1	(Constant)	9.527	3.233		2.947 .005
	Pelatihan Kerja	.696	.171	.633	4.077 .000
	Motivasi Kerja	.296	.169	.271	1.747 .087

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber: Data diolah SPSS 26

Penjelasan:

- a. Konstanta a = 9.527. Artinya jika Pelatihan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) nilainya adalah 0, maka Produktivitas Kerja (Y) nilainya positif sebesar 9.527.

- b. Koefisien $b^1 = 0.696$ Artinya adalah jika Variabel Pelatihan Kerja (X^1) dan Motivasi Kerja (X^2) ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) nilainya akan meningkat sebesar 696 satuan.
- c. Koefisien $b^2 = 0.296$ Artinya yaitu jika Variabel Pelatihan Kerja (X^1) dan Motivasi Kerja (X^2) ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) nilainya akan meningkat sebesar 296 satuan.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 11 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (X^1) terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.763	3.689

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 11 di atas, hasil korelasi di atas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,876, artinya variabel Pelatihan Kerja (X^1) memiliki tingkat hubungan yang “sangat kuat” terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan (Y).

Tabel 12 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (X^2) terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.705	.698	4.160

Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 12 di atas, hasil korelasi di atas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,839, artinya variabel Motivasi Kerja (X^2) memiliki tingkat hubungan yang “sangat kuat” terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan (Y).

Tabel 13 Hasil Uji Analisa Koefisien Korelasi (X^1), (X^2) terhadap (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.884 ^a	.782	.773	3.613	.782	84.194	2	47	.000

Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 13 tersebut, dengan hasil korelasi, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,884, artinya variabel Pelatihan Kerja (X^1) dan variabel Motivasi Kerja (X^2) secara simultan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang “sangat kuat” terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X^1) terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.763	3.689

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 14 di atas hasil analisis korelasi yang diperoleh berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai R² sebesar 0,768. Artinya pengaruh variabel independen Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan sebesar 76,8%, sedangkan sisanya 23,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X²) terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.705	.698	4.160

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 15 tentang hasil analisis korelasi yang diperoleh dapat diketahui nilai R² sebesar 0,705. Artinya pengaruh variabel independen Motivasi Kerja (X²) dan Produktivitas Kerja (Y) karyawan sebesar 70,5%, sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X¹, (X²) terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.773	3.613

Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja
Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 16 di atas tentang hasil analisis korelasi yang diperoleh berdasarkan Tabel output SPSS model summary besarnya adjusted R² adalah sebesar 0.782 atau sesar 78.2%. Atas dasar nilai ini dapat diartikan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X¹) dan Motivasi Kerja (X²) mampu menjelaskan Produktivitas Kerja karyawan (Y) sebesar 78.2%. Sedangkan sisanya (100% - 78.2% = 21.8%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, tunjangan kerja, stres kerja, pemberian reward, dll.

Pengujian Hipotesis **Uji Hipotesis (Uji t)**

Tabel 17 Hasil Uji Parsial (Uji t) (X¹) terhadap (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.825	3.212		3.370	.001
Pelatihan Kerja	.963	.076	.876	12.592	.000

Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 17 bahwa hasil pengujian tersebut di atas, diperoleh nilai t *hitung* > t *tabel* atau (12,592 > 2,01174). Hal tersebut juga diperoleh dengan nilai *p value* < *Sig.*0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Labquip Indoprime Tangerang.

Tabel 18 Hasil Uji Parsial (Uji t) (X^2) terhadap (Y) Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.362	3.634		3.401	.001
Motivasi Kerja	.916	.086	.839	10.701	.000

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 18 di atas, bahwa hasil pengujian tersebut diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,701 > 2,01174$). Hal tersebut juga diperoleh dengan nilai ρ value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan Kerja (X^2) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) pada PT. Labquip Indoprima Tangerang.

Hipotesis (Uji f)

Tabel 19 Hasil Uji simultan (Uji F) (X^1, X^2) terhadap (Y)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	2198.093	2	1099.047	84.194	.000 ^b
Residual					
Total	613.527	47	13.054		
	2811.620	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 9 bahwa hasil pengujian tersebut di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($84,194 > 3,20$), hal ini juga diperoleh dengan ρ value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan Kerja (X^1) dan Motivasi Kerja (X^2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) PT. Labquip Indoprima Tangerang.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran yang berhubungan dengan penelitian yakni kurang luasnya sampel penelitian sehingga kemungkinan dengan adanya data yang belum sepenuhnya diambil dalam sebuah lingkungan perusahaan dan penelitian ini. Peneliti kurang fokus dalam mengerjakan penelitian ini. Hal tersebut secara tidak langsung membuat peneliti sadar akan totalitas dalam melakukan penelitian ini, dan juga hal lainnya yang lebih penting dalam hidup. Kurangnya eksploitasi yang dapat memperkaya penelitian, dan hasil dari penelitian ini. Penulis sadar akan hal tersebut, karena keterbatasan waktu, dan juga kesibukan lainnya yang menyita waktu, serta pikiran. Semoga kedepannya peneliti mampu lebih mengeksplor lagi dari tiap variabel-variabel di penelitian selanjutnya.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X^1) dan Pelatihan Kerja (X^2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9.527 + 0.696 X_1 + 0.296 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,884, artinya tingkat kekuatan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan

sebesar sebesar 78.2%. artinya tingkat kekuatan hubungan yang “sangat kuat”, dan sama-sama sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu, sedangkan sisanya (100% - 78.2% = 21.8%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, tunjangan kerja, stress kerja, pemberian reward, dll. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (84,194 > 3,20), hal ini juga diperoleh dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). PT. Labquip Indoprime, diterima.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Alfiah, N., & Riyanto, S. (2019). The effect of compensation, work environment and training on employees' performance of politeknik LP3I Jakarta. *Work*, 2(5), 947-955.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Arisita, V. F. R., Ariningtyas, R. E., & Purwanti, E. (2022). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Ilmiah Perekam Dan Informasi Kesehatan Imelda (JIPIKI)*, 7(2), 204-210.
- Busro, Muhammad. (2018), *TeoriTeori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Prenadamedia Group
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 71-83.
- Dessler. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*. Jilid 2. Jakarta : Prenhalindo
- Dra. Umi Farida, MM. (2017). *Manajemen sumber daya manusia 1*. Ponorogo:FE Universitas Muhammadiyah.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko. (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.
- Hidayah, D. U., Siregar, L. M. V., Purba, M. T. E., & Rostina, C. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenagakerjaan Medan. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 305-319.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329-342.
- Inaray, J. C. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).
- Mondy (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat : Jakarta

- Rukmana, I. J., & Savitri, S. I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif dan IT Competency Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 5(2), 65-80.
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sri, Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sunoyo, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Wulandari, S., Maria, S., & Syaharuddin, Y. (2021). Pengaruh keterampilan dan motivasi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 6(1).