

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Erwin Firdiyanti
Universitas Negeri Surabaya
Email: erwinfirdiyanti@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to examine the partial and simultaneous influence between training and motivation on work productivity on department production PT. Subaindo Cahaya Polintraco. Data obtained from the result of questionnaires and interviews. The Analytical techniques used are descriptive statistics and inferential statistics with application from PLS (Partial least square) as data management. The sample used a saturation sample, which is 40 employees. The results in this study indicate that the training has not significant effect on work productivity, because The training provided is often done and understood by employees who majority have worked for more than 5 years, so their skills are good. Motivation has a positive and significant effect on work productivity. Training and motivation have simultaneous influence on work productivity.

Keywords: Training, Motivation, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Pada lingkungan yang berada pada era globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang bermunculan, untuk itu perusahaan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar mampu menjawab semua tantangan di masa depan. Dalam proses tersebut, sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang menunjukkan performa kerja yang baik. Sumber daya manusia disini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat lemah dan produktivitasnya menjadi terbatas, sehingga organisasi tidak mampu bersaing. Untuk itu karyawan harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan produktivitas secara maksimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mampu memberikan suasana dan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan, caranya yaitu dengan pemberian pelatihan.

Adanya pelatihan menjadi hal yang penting bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas, karena dengan hal tersebut karyawan telah memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian Motivasi juga sangat penting bagi perusahaan. Sari (2015) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif, perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas.

Menurut Rosidah (2009:219) mengemukakan pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan yang dilakukan terus-menerus akan berdampak pada peningkatan kemampuan, sehingga karyawan akan melakukan tugas dengan baik yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Mangkunegara (2001: 61) mengemukakan motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan, maka karyawan akan bersemangat untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka karyawan akan bekerja lebih giat sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat. Menurut Anoraga dalam Hakim (2011) produktivitas kerja seseorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu faktor motivasi.

Menurut Sutrisno (2009:99) mengemukakan produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Berdasarkan teori dan pendapat yang telah dipaparkan diatas, antara pelatihan, motivasi dan

produktivitas karyawan memiliki keterkaitan satu samalain, hal tersebut juga didukung dengan penelitian terdahulu yaitu dari Rapareni (2013) yang meneliti tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas, yang hasilnya menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hasil yang sama ditunjukkan dari penelitian Apriliyantini, dkk (2016) yang meneliti tentang pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi yang hasilnya menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian lain dari Rahma dkk, (2015) yang meneliti tentang analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai yang hasilnya menyatakan bahwa pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian dari Colombo dan Stanca (2008) yang meneliti tentang dampak pelatihan terhadap produktivitas: bukti dari panel besar perusahaan, yang hasilnya menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Penelitian dari Hakim (2011) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai yang hasilnya menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Selain itu juga ada penelitian dari Hamali (2013) yang meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ada pula penelitian dari Rimbano (2014) yang meneliti tentang pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan yang hasilnya menyatakan bahwa motivasi dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian dari Maduka dan Okafor (2014) yang meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan yang hasilnya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas. Penelitian dari Adiwinata (2014) yang meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang hasilnya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan; berbeda dengan penelitian dari Salim (2013) yang meneliti tentang pengaruh kepuasan pada sistem bonus, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja yang hasilnya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian dari Budiarta dkk,

(2015) yang meneliti tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan yang hasilnya menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Subaindo Cahaya Polintraco yang beralamatkan di jalan Margomulyo Gang Sentong Asri No. 3D Surabaya, merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang *Furniture*. PT. Subaindo Cahaya Polintraco memproduksi *Injection* unit (Plastik) dan *non injection* unit (Non Plastik) dan mendistribusikan produknya keseluruh Indonesia.

Prestasi yang pernah diraih oleh PT. Subaindo Cahaya Polintraco yaitu diperolehnya sertifikat internasional TUV-DIN EN ISO 9001:2000 yang merupakan standart internasional dari Jerman, penghargaan MURI (Museum Rekor Indonesia) atas penciptaan *spring bed* terbesar di Indonesia, memperoleh

Pada PT. Subaindo Cahaya Polintraco terdapat departemen produksi yang dibagi menjadi dua yaitu bagian injeksi dan non injeksi. Penelitian ini mengambil data dari karyawan tetap departemen produksi bagian injeksi, karena karyawan produksi bagian injeksi rentan melakukan kesalahan di waktu memproduksi, sehingga bisa mengakibatkan produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan spesifikasi dari perusahaan dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Hasil wawancara dengan Ibu Luluk bagian HRD, dapat disimpulkan bahwa terjadi fenomena dalam perusahaan yaitu bahwa beberapa tahun terakhir PT. Subaindo Cahaya Polintraco tidak melakukan pelatihan di luar perusahaan/ *off the job training*. Pelatihan yang dilakukan hanya sebatas *on the job training* yaitu berupa intruksi langsung dari atasan untuk memperbaiki mesin. Pelatihan tersebut diberikan saat ada kerusakan mesin, produk baru dan desain baru. Kendati sudah diberikan intruksi langsung dari atasan masih saja terjadi kerusakan pada mesin yang tergolong kerusakan baru atau kerusakan yang berbeda dari sebelumnya. Kerusakan tersebut mengakibatkan adanya kesalahan produksi yang berimbas pada hasilnya yaitu berupa produk cacat, sehingga tidak sesuai spesifikasi perusahaan.

Untuk meningkatkan produktivitas salah satunya dengan memotivasi karyawan. Menurut Handoko (2001:7) menyatakan bahwa jika motivasi kerja karyawan tinggi maka karyawan akan bekerja lebih giat sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat. Motivasi pada PT. Subaindo

Cahaya Polintraco yaitu pemberian uang makan, uang transport, *ekstra fooding* yang diberikan setiap satu minggu sekali, tunjangan hari raya berupa 3 kali uang gaji dan adanya koperasi yang menawarkan uang pinjaman bagi karyawan.

Dari penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Subaindo Cahaya Polintraco dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan tetap Departemen Produksi pada PT. Subaindo Cahaya Polintraco.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pelatihan

Menurut Asa'd dalam Sutrisno (2009:67) mengemukakan pelatihan menyangkut usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan. Menurut Rosidah (2009:219) mengemukakan pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Menurut Rivai dalam Aruan (2013) mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses atau kegiatan yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan.

Motivasi

Menurut Mangkunegara (2001: 61) mengemukakan motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Manullang dalam Hakim (2011) mengemukakan bahwa motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Menurut Armstrong dalam Hamali (2013) mengemukakan motivasi adalah kekuatan yang membangkitkan, mengarahkan, dan menopang perilaku. Menurut Robbins dan Judge (2008:222) mengemukakan motivasi adalah proses yang menjelaskan arah, intensitas dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya. Dari beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan daya perangsang yang diberikan perusahaan untuk membangkitkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas

Wignjosoebroto (2006:1) menyatakan produktivitas akan selalu dikaitkan dan diarahkan pada segala usaha yang dilakukan dengan menggunakan sumber daya manusia yang ada. Menurut Heizer & Render 2009: 18) mengemukakan bahwa produktivitas (*productivity*) adalah perbandingan antara *output* (barang dan jasa) dibagi dengan *input* (sumber daya seperti tenaga kerja dan modal). Menurut Sutrisno (2009:99) mengemukakan produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan hasil antara *output* yang dikeluarkan dengan *input* dengan menggunakan sumber daya manusia.

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan landasan teori yang dipaparkan dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

- H1: Diduga terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan tetap departemen produksi pada PT. Subaindo Cahaya Polintraco.
- H2: Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan tetap departemen produksi pada PT. Subaindo Cahaya Polintraco.
- H3: Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan tetap departemen produksi pada PT. Subaindo Cahaya Polintraco

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lokasi yang dipilih untuk melakukan penelitian serta pengambilan data adalah PT. Subaindo Cahaya Polintraco yang berlokasi di Jalan Margomulyo Gang Sentong Asri No.3D Surabaya.. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu berjumlah 40 karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan PT. Subaindo Cahaya Polintraco. Indikator pelatihan

dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Rivai dalam Aruan (2013) yaitu materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, sarana dan fasilitas pelatihan, peserta pelatihan.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan arah, intensitas dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya pada PT. Subaindo Cahaya Polintraco. Indikator variabel motivasi dalam penelitian ini menggunakan indikator yang mengacu pada Robbins dan Judge (2008:226) yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan karyawan PT. Subaindo Cahaya Polintraco. Indikator variabel produktivitas dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Sutrisno (2009: 104) yaitu: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) yang didukung software SmartPLS 3.0. Sebelumnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan tujuan untuk mengetahui apakah item pernyataan dari masing-masing variabel valid dan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Item	Nilai Korelasi	Ket.
Pelatihan	X1.1	0,757	Valid
	X1.2	0,615	Valid
	X1.3	0,749	Valid
	X1.4	0,761	Valid
	X1.5	0,655	Valid
Motivasi	X2.1	0,716	Valid
	X2.2	0,727	Valid
	X2.3	0,788	Valid
	X2.4	0,729	Valid
	X2.5	0,778	Valid
Produktivitas	Y1	0,746	Valid
	Y2	0,890	Valid
	Y3	0,811	Valid
	Y4	0,823	Valid
	Y5	0,854	Valid
	Y6	0,867	Valid

Sumber: *Output PLS 3.0*

Pada tabel 1. dapat diketahui bahwa semua item pernyataan untuk variabel Pelatihan, Motivasi, dan Produktivitas mempunyai nilai korelasi diatas 0,50. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator dari masing-masing variabel dikatakan valid atau dapat mengukur variabel-variabel dengan tepat. Sehingga tidak perlu diolah kembali.

Analisis R-square

Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Nilai *R-square* 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat mencerminkan bahwa model tersebut kuat, moderate, dan lemah.

Tabel 2. Hasil R-square

Variabel	R-square
Motivasi	-
Pelatihan	-
Produktivitas	0,721

Sumber: *Output PLS 3.0*

Pada tabel 2. model pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja menghasilkan nilai R-Square sebesar 0,721 yang berarti model regresi memiliki tingkat goodness-fit yang baik, berarti variabilitas produktivitas yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel dalam model yaitu pelatihan dan motivasi sebesar 72% dan sisanya 28% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini

Uji Relevansi Prediksi

Disamping melihat R^2 , model PLS juga dievaluasi dengan melihat Q^2 *predictive relevance* untuk model konstruk. Berikut adalah perhitungan nilai Q^2 *predictive relevance* model penelitian ini.

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (\sqrt{1-R_1^2}) \times (\sqrt{1-R_2^2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{1-0.721^2}) \times (\sqrt{1-0^2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{1-0.519}) \times 1 \\
 &= 1 - (0,693) \\
 &= 0,31
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diperoleh nilai Q^2 *predictive relevance* sebesar 0,31, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0 (nol). Hal tersebut menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediksi yang baik karena mampu menjelaskan model sebesar 31 %.

Uji Kausalitas

Inner model dapat melihat hubungan antar konstruk dan nilai signifikansi pada tabel berikut.

Tabel 3.
Path Coefficients

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (o)	T-statistics	Keterangan	Kesimpulan
Pelatihan- > Produktivitas	0.172	1.427	Tidak Signifikan	Hipotesis ditolak
Motivasi - > Produktivitas	0.729	5.986	Signifikan	Hipotesis diterima
Pelatihan dan Motivasi - > Produktivitas	0.706	7.755	Signifikan	Hipotesis Diterima

Sumber: *Output PLS 3.0*

Hasil dari tabel 3. diatas menunjukkan bahwa variabel pelatihan terhadap produktivitas dengan koefisien sebesar 0,172, koefisien tersebut bertanda positif yang bermakna bahwa apabila semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula produktivitas, begitu pula sebaliknya. Sedangkan nilai *T- statistic* sebesar 1,427 lebih kecil dari 1,96, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas. Untuk pengaruh motivasi terhadap produktivitas menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,729. Koefisien tersebut bertanda positif yang bermakna apabila semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pula produktivitas, begitu pula sebaliknya. Sedangkan nilai *T-statistic* sebesar 5,986 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis mengenai pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis *Partial Least Square (PLS)* pada variabel pelatihan (X_1) menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak. Pada uji analisis deskriptif dengan kategori *Three box Method*, untuk variabel pelatihan yang terdapat pada karyawan tetap departemen produksi pada PT. Subaindo Cahaya Polintraco termasuk dalam kategori tinggi., Tingginya rata-rata pada item indikator materi yang dibutuhkan, kemampuan instruktur pelatihan, sarana dan fasilitas pelatihan, dan peserta pelatihan memberikan gambaran sekaligus informasi di lapangan bahwa ketika karyawan melakukan aktivitas dalam perusahaan.

Peran penting yang diberikan dari pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, yaitu pelatihan yang ada atau rutin dilakukan oleh PT. Subaindo Cahaya Polintraco adalah pelatihan *job instruction training* dan *choacing*, belum bisa meningkatkan produktivitas kerja mereka, Hal tersebut juga disebabkan karena 90 % karyawan tetap departemen produksi PT. Subaindo Cahaya Polintraco sudah bekerja lebih dari 5 tahun, sehingga kemampuan dan keahlian mereka dirasa sudah tinggi. Pelatihan yang diberikan hanya pada saat ada produk baru dari perusahaan pusat (ketetapan), sehingga tidak ada inovasi atau pengembangan baik dari perusahaan maupun dari karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung atau sepaham dengan penelitian yang dilakukan oleh Colombo dan Stanca (2008) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil dari *Partial Least Square (PLS)* pada variabel motivasi (X_2) menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Pengujian deskriptif responden dengan kategori *Three Box Method*, untuk variabel motivasi pada karyawan tetap departemen produksi PT. Subaindo Cahaya Polintraco termasuk dalam kategori tinggi.

Pada indikator kebutuhan fisiologis menunjukkan sekaligus menggambarkan bahwa kebutuhan dasar mereka selama di PT. Subaindo Cahaya Polintraco telah terpenuhi, yaitu dari sarana dan prasarana sudah mendukung aktivitas mereka, seperti adanya mushola yang memudahkan karyawan untuk melakukan ibadah, khususnya untuk sholat jum'at, karena mayoritas karyawan PT. Subaindo Cahaya Polintraco adalah berjenis kelamin laki-laki. Dan dari departemen produksi sendiri 100% adalah berjenis kelamin laki-laki. Mereka juga merasa bahwa pengabdian mereka di perusahaan diakui oleh atasan, ini terlihat dari pemberian uang hadir dan adanya uang bonus jika karyawan dalam 3 bulan selalu masuk atau tidak absen sama sekali (alasan apapun) maka diberikan tambahan bonus sebesar 25 ribu, dan adanya uang bonus jika mereka mencapai target yaitu per bulannya sebesar 67 ribu. dari segi kebutuhan keamanan karyawan tetap departemen produksi PT. Subaindo Cahaya Polintraco tinggi, ini dibuktikan bahwa setiap karyawan diberikan jaminan yaitu berupa asuransi BPJS ketenagakerjaan, dan mereka merasa aman dalam melakukan pekerjaan mereka karena adanya jaminan tersebut.

Untuk indikator kebutuhan penghargaan mereka dapat pengakuan dari rekan kerja jika pekerjaan mereka baik dan selesai tepat waktu. Untuk indikator kebutuhan aktualisasi diri karyawan merasa bahwa kemampuan mereka dalam bekerja sudah baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan mereka memiliki kebebasan berpendapat terkait pekerjaan yang mereka lakukan, ini dibuktikan bahwa karyawan departemen produksi PT. Subaindo Cahaya Polintraco selalu menyelesaikan target untuk membuat produk /barang sesuai dengan waktu yang ditentukan, sehingga tidak sampai lembur.

Hasil penelitian ini mendukung atau sepaham dengan penelitian yang dilakukan oleh Adiwinata dan Sutanto (2014), dan Harisima (2013). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil dari uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa penelitian ini memberikan hasil bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tetap departemen produksi PT. Subaindo Cahaya Polintraco. Semua variabel independen telah mempengaruhi dengan arah positif. Temuan-temuan studi ini dapat membantu PT. Subaindo Cahaya Polintraco dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia terutama produktivitas kerja karyawan melalui pelatihan dan motivasi.

Hasil penelitian ini mendukung atau sepaham dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiarta, dkk (2015), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, kesimpulan yang di dapat dalam penelitian ini yaitu: Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan pelatihan yang diberikan oleh PT. Subaindo Cahaya Polintraco merupakan pelatihan yang sudah sering diberikan dan dipahami oleh karyawan yang mayoritas sudah bekerja lebih dari 5 tahun. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.. Hal tersebut dikarenakan PT. Subaindo Cahaya Polintraco dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri.

Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sesuai hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat dipaparkan masukan sebagai berikut: Dilakukan pengembangan pelatihan, khususnya di bidang produksi yaitu pelatihan untuk membuat produk atau desain baru yang tidak hanya berdasarkan ketetapan perusahaan pusat, melainkan inovasi dan kreativitas dari perusahaan Subaindo Cahaya Polintraco sendiri. Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah tinggi, Oleh sebab itu perusahaan harus tetap menjaga konsistensinya dalam memberikan motivasi kepada para karyawan departemen produksi PT. Subaindo Cahaya Polintraco. Perusahaan disarankan melakukan pengembangan penelitian dengan menambahkan variabel dan indikator yang belum dibahas dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, K3, budaya organisasi dan sebagainya yang akan dapat menghasilkan sebuah penemuan yang lebih komprehensif dan baru

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata, Irvan, Sutanto, Eddy M. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. *Jurnal Agora* Vol.2, No. 1
- Apriliyantini, Luh Putu Ega, I Wayan Bagia1,I Wayan Suwendra2. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *E- journal Bisma* Vol.4 pp 1-7
- Aruan, Daniel Arfan. 2013. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1 No. 2
- Budiarta, I Gede Novranda. 2015. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *e- Journal Bisma* Vol. 3
- Colombo, Emilio dan Stanca, Luca. 2008. The Impact Of Training On Productivity: Evidence From A large panel of firms. *International journal of manpower*. Vol. 35 No. 8, pp. 1140-1158
- Hakim, A Khairul. 2011. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis* Vol. 11 No. 2 pp 1693-7619

- Hamali, Arif Yusuf. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Pada Kasus PT. X Bandung. *Jurnal The Winners* Vol. 14 No. 2, pp 77-86.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: YPFE
- Heizer & Render. 2009. *Manajemen Operasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat
- Harisima, Margareta E. 2013. Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sario Kota Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 1 No. 4. Hal. 2143-2154
- Maduka, Edwin dan Okafor, Obiefuna. 2014. Effect of motivation on employee productivity: A study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Internasional journal of managerial studies and research (IJMSR)*, Vol. 2 No. 7, pp. 137-147
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ketiga. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rahma, Siti, Pratiwi Dini, Ismail Zakaria. 2015. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)* Vol. 4 No.2 pp 16-26
- Rapareni, Yussi. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Guru Yayasan Jihadiyah Palembang. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (Jenius)* Vol. 3 No. 3 pp 216-229
- Rimbano, Dheo. 2014. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Master Group Cash dan Credit Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi* Vol. 4 No. 1 pp 59-74
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A.Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke duabelas. Jakarta: Salemba Empat
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Salim, Mario Indra & Sutanto Eddy M. 2013. Pengaruh Kepuasan Pada Sistem Bonus, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin. *Jurnal AGORA* Vol. 1 No. 3
- Sari, Evi Liana. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Ryan Jaya Persada. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 4 No. 12.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke-22. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta : Kharisma Putra Utama
- Wignjosoebroto, Sritomo. 2006. *Ergonomi Studi Gerak Dan Waktu*, Surabaya: Prima Printing