

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan PT Sigzacindo Nusantara

Jepri Msai Keliat¹⁾, Ignatius Ario Sumbogo²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan, Kav.22, Jakarta, 13210

¹⁾ Email: jeprimsai060@gmail.com.

²⁾ Email: ignatinus.sombogo.kalbis.ac.id

Abstract: The purpose of this study was to determine whether the effect of training and motivation on the productivity of PT Sigzacindo Nusantara (coloni) employees. the method in this research is quantitative. Based on this research, the researcher used quantitative data and distributed questionnaires. The sample in this study used a saturated sample and used validity tests, reliability tests, multiple linear tests and t tests, f tests and the coefficient of determination with the help of SPSS version 22. The t count regression value was 6.360 $t_{count} > t_{table} = 6,360 > 1,683$. the t-count value is 2.915 where the t-count value $> t_{table} 2,915 > 1,683$ it can be said that there is a significant influence of training and motivation on productivity. Based on the results of the calculated F test $> F_{table} = 103.787 > 3.23$ with a significance value of $0.00 < 0.05$, it can be said that training and motivation together have an effect on productivity.

Keywords: Training, Motivation, Employee Productivity

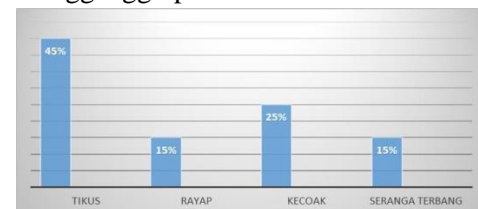
Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan PT Sigzacindo nusantara (coloni). metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Berdasarkan penelitian ini, peneliti menggunakan data kuantitatif dan penyebaran kuesioner. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda dan uji t, uji f dan Koefisien Determinasi dengan bantuan spss versi 22. Menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,360 $t_{hitung} > t_{tabel} = 6,360 > 1,683$. nilai t hitung 2,915 dimana nilai t hitung $> t_{tabel} 2,915 > 1,683$ dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktifitas secara signifikan. Berdasarkan hasil uji F hitung $> F_{tabel} = 103,787 > 3,23$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama sama berpengaruh terhadap terhadap produktifitas.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Produktivitas Karyawan

I. PENDAHULUAN

Perkembangan pemukiman baik pada perkotaan maupun di pedesaan pada hakekatnya adalah untuk mewujudkan kondisi perkotaan dan pedesaan yang layak huni, aman, nyaman, damai, dan sejahtera serta berkelanjutan. Pemukiman merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia. Dalam pemukiman terdapat juga hama pemukiman yang mengganggu kehidupan manusia, hama pemukiman ialah seperti Tikus, Kecoak, Rayap, dan Serangga Terbang diman kehadiran hama ini masih banyak yang

mengabaikan kehadirannya. Gambar di bawah ini menunjukkan tingkatan hama yang paling banyak ditemukan atau mengganggu pemukiman.

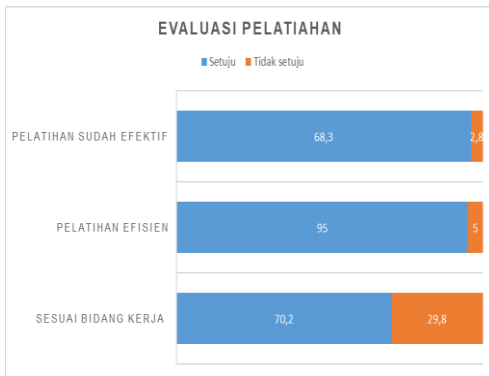


Gambar 1. Tingkat Hama Menurut Pengguna Pest Control

Sumber: PT.Sigzacindo nusantara

Dapat dilihat dari data dimana tingkatan tertinggi tikus mencapai 45%

dan tingkatan kedua yaitu kecoak 25% dan rayap 15%, serangga terbang 15%. Couple (2009:175) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau Berbagai kegiatan. Ketentuan pengembangan ini dituangkan dalam Surat Keputusan Manajer Area Jakarta dengan nomor surat: 021/x/jkt/2021 tentang pelatihan motivasi kerja dan peningkatan produktivitas kerja pada masa pandemi, selain itu akan ada informasi dari supplier chemical terbaru, pembahasan mendetail berupa cara penggunaan, efek dan prediksi hasil terhadap hama, maka perusahaan melakukan evaluasi setelah melakukan pelatihan.



Gambar 2. Hasil Evaluasi Pelatihan
Sumber: PT Sigzacindo Nusantara

Berdasarkan gambar di atas mendapat penjelasan bahwa pelatihan yang di lakuka PT Sigzacindo Nusantara sudah melakukan pelatihan sudah 95% bejalan dengan baik dan melakukan evaluasi dimana pelatihan berjalan efektif 68,3% hasil ini masih kurang memuaskan bagi perusahaan karena belum memenuhi target dari perusahaan. Alasannya karena terdapat beberapa materi saat pelatihan belum sesuai dengan bidannng kerja yang diharapkan perusahaan. Armstrong (2009;200)

menyatakan motivasi adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Di bawah ini adalah tabel absensi dari PT.sigzacindo Nusantara.

Tabel 1. Absensi Bulan Januari-September 2021

Bulan	Jumlah karyawan tepat waktu	Jumlah karyawan tidak tepat waktu	Absen
Januari	30	10	2
Februari	28	9	5
Maret	25	15	2
April	19	12	11
Mei	25	10	7
Juni	36	6	0
Juli	28	11	3
Agustus	15	17	10
September	17	10	15

Sumber: PT Sigzacindo Nusantara

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan PT Sigzacindo Nusantara terdapat kedadangan karyawan masi banyak yang terlambat masuk kerja dan juga ada yang absen dari data di atas yaitu bulan januari sampai september. Dari data daftar kehadiran karyawan faktor yang menyebabkan ialah kurangnya motivasi pada karyawan sehingga banyak yang datang terlambat.

Penelitian ini menggunakan grand theory bidang ilmu manajemen. Perencanaan SDM merupakan suatu proses dalam menentukan kebutuhan pegawai dan mensinkronisasi kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya terintegrasi dengan rencana organisasi (Sikula, 2001;49). Sementara, pelatihan kerja dipahami sebagai proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja (vocational) serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Tyson (2006:176) menyatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk mencapai tujuan jangka pendek organisasi sedangkan pendidikan

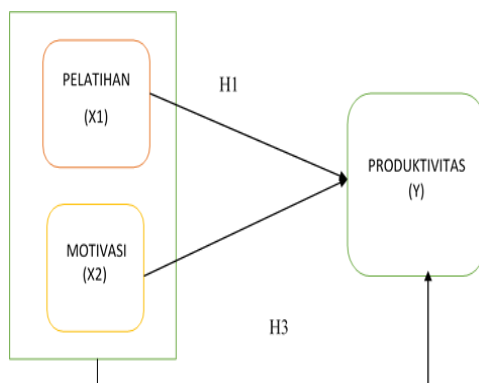
diarahkan pada pembangunan pegawai jangka panjang.

Robbins (2009;201) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Pegawai merupakan salah satu unsur yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. manajer organisasi perlu memberikan dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan bagi pegawai untuk bekerja sesuai yang diinginkan organisasi. Pengertian produktivitas dapat diartikan secara umum sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). ILO (1979;196) Greenberg mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran dalam waktu tertentu dibagi totalitas masuk selama periode tersebut.

II. METODE PENELITIAN

A. Kerangka Berpikir

Model konseptual merupakan rangkuman konsep pemikiran hubungan antara variabel – variabel yang diyakini memiliki dampak pada variabel lainya berdasarkan pada teori dalam tinjauan pustaka.



Gambar 3. Model Konseptual Penelitian

Berdasarkan gambar 3.1 diatas terdapat dua variabel independen yaitu pelatihan (x1) dan motivasi (x2) serta

satu variabel dependen yaitu Produktivitas (Y).

B. Populasi dan Sampel

Skala Likert digunakan ntuk mengukur sikap ,pendapat, dan persepsi tentang fenomenal sosial. Dalam penelitian ini fenomenal telah di tetapkan secara spesifik oleh peneliti. Populasi pada penelitian ini ialah PT.Sigzacindo nusantara dan menggunakan Sampel jenuh teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dignakan sabagai sampel. teknik penentuan, Jumlah sampel pada penelitian ini 42 . terdapat dua data berdasarkan sumber pengambilannya:

1. Data Primer

Data primer adalah data penelitian ada yang diperoleh dari sumbernya (sumberprimer) secara langsung.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yangdiperoleh bukan dari sumbernya secara langsung, tetapi diperoleh dari sumber sekunder.

Penelitian ini dilakukan pada PT.Sigsacindo Nusantara (coloni) Jl. Letjen S. Parman, Neo Soho No.Kav. 28, RT.3/RW.5, Tj. Duren Sel., Kec. Grogol petamburan, Kota Jakarta Barat. Penelitian ini dilakukan pada Febuari 2022 sampai Juni 2022 dalam waktu tersebut peneliti mengabil data dan menyebar kuesioner.

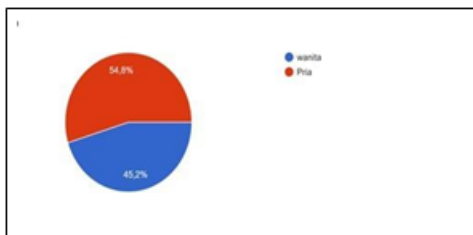
Dalam penelitian ini peneliti megunakan metode kuantitatif, metode penelitiandapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sempel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dangan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Pada penelitian ini menggunakan program bantuan SPSS versi 22, untuk mendapat hasil uji peneliti an ini, maka peneliti menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Pada hal ini, nilai r tabel adalah 0,304 yang didapatkan dari $df = 42 - 2 = 40$ dengan tingkat signifikansi mencapai 5%. Diketahui hasil dari uji validitas pada tiap pertanyaan variabel, yaitu pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Produktivitas menunjukkan valid karena total pearson correlation lebih besar dari r yaitu 0,304. Maka uji validitas untuk variable Efektivitas Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja dapat dinyatakan valid.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah data demografi untuk 42 responden berdasarkan jenis kelamin. tingkatan pendidikan

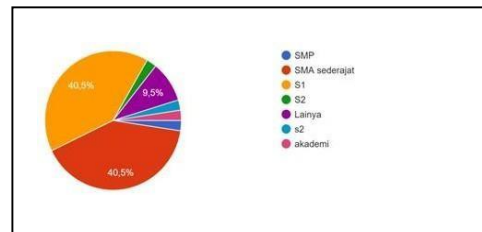


Gambar 4. Data Jenis Kelamin

Berdasarkan responden yang ditemukan oleh peneliti yaitu jenis kelamin Laki- laki dengan persentase 54,8% atau 23 orang dan jenis kelamin wanita mencapai persentase sebesar 45,2% atau 19 orang.

Berdasarkan responden yang ditemukan oleh peneliti yaitu jenis kelamin Laki- laki dengan persentase 54,8% atau 23 orang dan jenis kelamin

wanita



Gambar 5. Responden pendidikan terakhir

Dari responden pendidikan tamatan S1, yaitu mendapat persentase sebesar 40,5% atau 17 orang dan tamatan SMA sederajat mendapat persentase sebesar 40,5% atau 17 orang dan mendapat persentase sebesar 9,5% atau 8 orang.

Untuk uji validitas diketahui hasil dari pada tiap pertanyaan variabel, yaitu pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Produktivitas menunjukkan valid karena total pearson correlation lebih besar dari r yaitu 0,304. Maka uji validitas untuk variabel Efektivitas Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja dapat dinyatakan valid.

Metode penelitian ini untuk mengukur perbandingan membandingkan Cronbach Alpha dari tiap variabel dengan nilai koefisien Cronbach Alpha sebesar 0,60

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Pengaruh Pelatihan	0,927	11	Valid
Motivasi	0,940	12	Valid
Produktivitas	0,949	12	Valid

Sumber: Olahan SPSS

Pada hasil uji reliabilitas pada pada tabel 4.5 menunjukkan hasil setiap variabel yang diuji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60 sehingga variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Test		Kolmogorov-Smirnov
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.33146013
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.073
	Negative	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.126 ^c

Tabel di atas menunjukkan hasil keseluruhan variabel dari pelatihan (X1), motivasi (X2), dan produktivitas karyawan (Y) memiliki nilai Asymp.Sing. (2-tailed) sebesar 0,126 sehingga nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa uji normalitas berdistribusi secara normal.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

	Collinearity Statistics		Vif Standar	
	Tolerance	Vif		Simpulan
Pelatihan (x1)	0,377	2,654	10	Normal
Motivasi (x2)	0,377	2,654	10	Normal

Sumber:olahan SPSS

Hasil uji multikolinearitas ada atau tidaknya satu atau lebih variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel bebas, menunjukan nilai VIF dari dua variabel berada dibawah nilai VIF standar 10. Sementara, nilai tolerance di atas 0,1 sehingga dapat disimpulkan normal atau tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas Coefficients

Model	Nilai sig	Nilai sig	Simpulan
Pelatihan (x1)	0,713	0,05	Normal
Motivasi (x2)	0,046	0,05	Normal

Sumber:olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.8 dengan metode uji glejser,di dapat nilai signifikan (Sig). Untuk setiap variabel. Pelatihan memperoleh nilai signifikan sebesar 0,713, dan variabel motivasi sebesar 0,046, dan karena nilai signifikan kedua variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	-2.775	3.706		-.749	.459
	Pelatihan	.821	.129	.660	6.360	.000
Motivasi		.303	.104	.302	2.915	.006

Sumber:olahan SPSS

Hasil Uji t adalah:

1. Pada variabel Pelatihan (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,360 dimana nilai t hitung > t tabel=6,360 > 1,683. Dari hasil ini menyatakan bahwa (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y).
2. Pada variabel Motivasi (X2) menunjukan nilai t hitung 2,915 dimana nilai t hitung > ttabel 2,915 > 1,683. Dari hasil ini menyatakan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y)

Tabel 7. Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2421.933	2	1210.966	103.787	.000 ^b
Residual	455.044	39	11.668		
Total	2876.976	41			

Sumber:olahan SPSS

Dari tabel di atas 4.10 menunjukkan F tabel. Dapat dilihat hasil F Hitung sebesar 103,787 dan nilai F

tabel diperoleh dari tabel f sebesar 3,23. Untuk mencapai nilai F tabel maka hal pertama yang dilakukan menentukan nilai signifikansi lalu gunakan rumus $df=n-k-1$ atau $42-2-1=39$. Dalam penelitian ini menunjukkan F Tabel yaitu sebesar 3,238.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918a	.842	.834	3.416

Sumber:olahan SPSS

Dari presentasi tersebut menunjukkan pengaruh variabel independen Pelatihan terhadap variabel dependen Produktivitas sebesar 84,2% dan sisanya 15,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagaiberikut:
 $X1$ merepresentasi Pelatihan, dan $X2$ merepresentasi Motivasi Produktivitas = $\Sigma + B1$ Pelatihan $B2$ Motivasi + E
 Produktivitas = 2,775 + 0,821 Pelatihan(0,303) Motivasi + ϵ

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 2,775 jika Pelatihan dan Motivasi nilainya 0, maka produktivitas karyawan yaitu sebesar 2,775.
2. Koefisien regresi variabel Pelatihan yaitu sebesar 0,821 dimana jika pelatihan kenaikan maka Produktivitas mengalami peningkatan sebesar 0,821 dan variabel independen nilainya tetap.
3. Koefisien variabel motivasi kerja yaitu sebesar (0,303) dimana jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan maka Produktivitas mengalami penurunan yaitu sebesar 0,303 dengan variabel independen lainnya tetap.

IV. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Dari hasil pengolahan data, maka dapat disimpulkansebagai berikut:

- 1) Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. SigzacindoNusantara (coloni).
- 2) Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. SigzacindoNusantara (coloni).
- 3) Pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap produktivita karyawan PT.Sigzacindo Nusantara (*coloni*).

Keterbatasan Penelitian

Terdapat keterbatasan saat melakukan penelitian ini yaitu:

1. Keterbatasan data dimana perusahaan tidak memberikan semua informasi tentang perusahaan karena data dianggap oleh perusahaan penting dan tidak boleh dipublikasikan kepada orang lain.
2. Penelitian ini juga mendapat keterbatasan untuk mengetahui lebih mendalam dari perusahaan tersebut dikarenakan penelitian ini dilakukan hanya pada bulan april 2022 sampai dengan juni 2022.
3. Dalam penelitian mendapat keterbatasan waktu dikarenakan covid 19.

DAFTAR RUJUKAN

Dewi, L. (2018). Pengukuran Aspek Kepuasan Konsumen LeFluffy Dessert. *Jurnal Bisnis Terapan*, Volume 02 Nomor 01, 2018, pp. 6-10.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Vol 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Imron. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering*, Vol.5, No. 1,2019, pp. 4.

Priansa, D. (2018). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.

- Cetakan ke tiga. anggota ikatan penerbit indonesia. alfabeta, Bandung
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Surabaya: Zifatama Publishing
- Priyastama, R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS Pengolahan Data & Analisis Data*. Yogyakarta: PT. Anak Hebat Indonesia.
- Santoso, S. (2013). *Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS*. Ponorogo: UmpoPress
- Sarwono (2018). *Statistik Untuk Riset Skripsi*. Jakarta: Elex MediaKomputindo
- Setyowati. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, issn 1978- 2586eissn 2597-4823
- Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Solimun, A. dan Fernandes, A.R. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Perspektif Sistem Mengungkap Novelty dan Memenuhi Validitas Penelitian*. Malang: UB Press.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Nonparametris Untuk Penelitian*. Bandung:ALFABETA.
- Sugiyono (2009), *Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan Vol. 11 No. 1 Juni 2019*