

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT LION MENTARI AIRLINES BANDARA SOEKARNO HATTA CENGKARENG

Komarudin ¹⁾

¹⁾dosen universitas pamulang, email : komarudin_101263@yahoo.com

ARTICLES INFORMATION

ABSTRACT



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.1, No.2, Februari 2018
Halaman : 128 – 145
© LPPM & FORKAMMA
Prodi Magister Manajemen
UNIVERSITAS PAMULANG

ISSN (online) : 2599-171X
ISSN (print) : 2598-9545

Keyword :

Training, Motivation, Work
Productivity

JEL. classification :

C33, G20, G23, N65

Contact Author :

PRODI
MAGISTER MANAJEMEN &
FORKAMMA UNPAM

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang
Tangerang Selatan – Banten
Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email :

jurnalforkamma.unpam@gmail.com

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng

Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dianalisis menggunakan statistik penulis menjadikan karyawan PT Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng, adapun populasi sebanyak 185 sementara jumlah sampel diperoleh dari perhitungan Slovin sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan SPSS Versi 22. Teknik uji sampling menggunakan metode sensus dan teknik pengambilan data diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda serta uji hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis regresi variabel pelatihan (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0.364. Hasil ini menjawab rumusan masalah satu dan Ha diterima serta Ho ditolak. Hasil analisis regresi variabel motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0.510. Hasil ini menjawab rumusan masalah dua dan Ha diterima serta Ho ditolak. Sedangkan Konstanta sebesar 1.873, menjelaskan meskipun tidak ada variabel pelatihan dan motivasi yang mempengaruhi produktivitas kerja, karyawan tetap memiliki nilai produktivitas kerja sebesar 1.873.

The purpose of this study to determine how much influence training and motivation of employee productivity PT Lion Mentari Airlines Soekarno Hatta Airport Cengkareng

The type of research is quantitative research is analyzed using statistic writer make employees of PT Lion Mentari Airlines Soekarno Hatta Airport Cengkareng, as for population as much as 185 while the number of samples obtained from Slovin calculations as much as 65 respondents. Data analysis using SPSS Version 22. Sampling technique using census method and data retrieval technique such as validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression test and hypothesis test.

Based on the results of regression analysis of training variables (X1) proved to have a positive and significant effect on the performance of 0.364. This result answers the formulation of one and Ha accepted and Ho is rejected. The result of regression analysis of motivation variable proved to have positive and significant effect to employee work productivity as big as 0.510. This result answers the formulation of two problems and Ha is accepted and Ho is rejected. While the Constanta of 1873, explains that although there is no training and motivation variables that affect work productivity, employees still have a productivity value of 1.873.

A. Pendahuluan

Transportasi di negara Indonesia berkembang seiring dengan perkembangan jaman. Sarana transportasi di Indonesia berguna sebagai sarana penghubung antar daerah yang tersebar dari Sabang sampai Merauke. Seperti di negara-negara lain, transportasi Indonesia terdiri dari transportasi darat, laut, dan udara. Karena Indonesia merupakan negara kepulauan, transportasi udara merupakan sarana terpenting yang dapat menghubungkan banyak tempat di seluruh Indonesia. Suatu negara dikatakan negara yang maju dan berkembang adalah dengan memiliki pelayanan transportasi yang baik karena dengan transportasi yang memadai maka dapat membantu mengembangkan perekonomian negara tersebut.

PT Lion Mentari Airlines yang memiliki nama brand penerbangan Lion Air adalah salah satu perusahaan yang menerapkan system LCC (*low cost carrier*) dimana maskapaitersebut menawarkan tarif murah dengan menekan sejumlah biaya, termasuk biaya operasional, seperti gaji karyawan, katering, hingga sistem penjualan tiket. Harga murah inilah yang menjadi alasan mereka diminati penumpang.

Menjamurnya maskapai penerbangan bertarif murah di Indonesia dimulai sejak dibukanya deregulasi penerbangan niaga oleh pemerintah pada tahun 2001. Aturan baru itu memberikan kesempatan kepada para pengusaha untuk menjalankan jasa penerbangan meski dengan hanya memiliki satu pesawat dan modal cekak. Kesempatan itu dikuatkan dengan tidak adanya aturan mengenai batas tarif bawah yang membuat perusahaan-perusahaan penerbangan berlomba memasang tarif rendah untuk memikat penumpang.

Dengan menerapkan system LCC (*low cost carrier*) bukan berarti Lion Air mengesampingkan pelayanan ataupun keamanan penerbangan, tetapi terus memajukan pelayanan sesuai Peraturan Menteri Perhubungan NO PM 185 Tahun 2015 tentang (Standar pelayanan penumpang kelas ekonomi angkutan udara Niaga berjadwal dalam negeri) dan keamanan sesuai dengan Peraturan Menteri Perhubungan NO PM 31 tahun 2013 tentang (Program keamanan nasional) dan UU RI NO 1 tahun 2009 tentang (penerbangan).

Untuk meningkatkan pelayanan dan keamanan maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dan efektif, Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah perusahaan harus mampu untuk menyatukan cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan adalah melalui pelatihan (*training*).

Pelatihan akan memberikan kesempatan karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja dan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya.

Menurut Andrew E. Sikula yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013:44) mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah "suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas".

Selain pelatihan, hal yang terpenting bagi karyawan untuk meningkatkan pelayanan adalah adanya motivasi yang tinggi. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2013:93) motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu di penuhi agar pegawai tersebut

dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Definisi produktivitas menurut Sedamayanti (2009:58) pengertian produktivitas memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan dimensi yang kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Peningkatan produktivitas merupakan masalah sistem dalam arti tertentu, karena ada banyak segi dari pekerjaan dan kegiatan perusahaan yang mempunyai dampak terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Bidang kerja yang dapat meningkatkan produktivitas di samping perlunya pembenahan kembali beberapa bagian organisasi dan fungsi karyawan untuk menunjang peningkatan produktivitas semaksimal mungkin.

Maka dari itu, berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT Lion Mentari Airlines, dengan memilih judul sebagai berikut : **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng”**

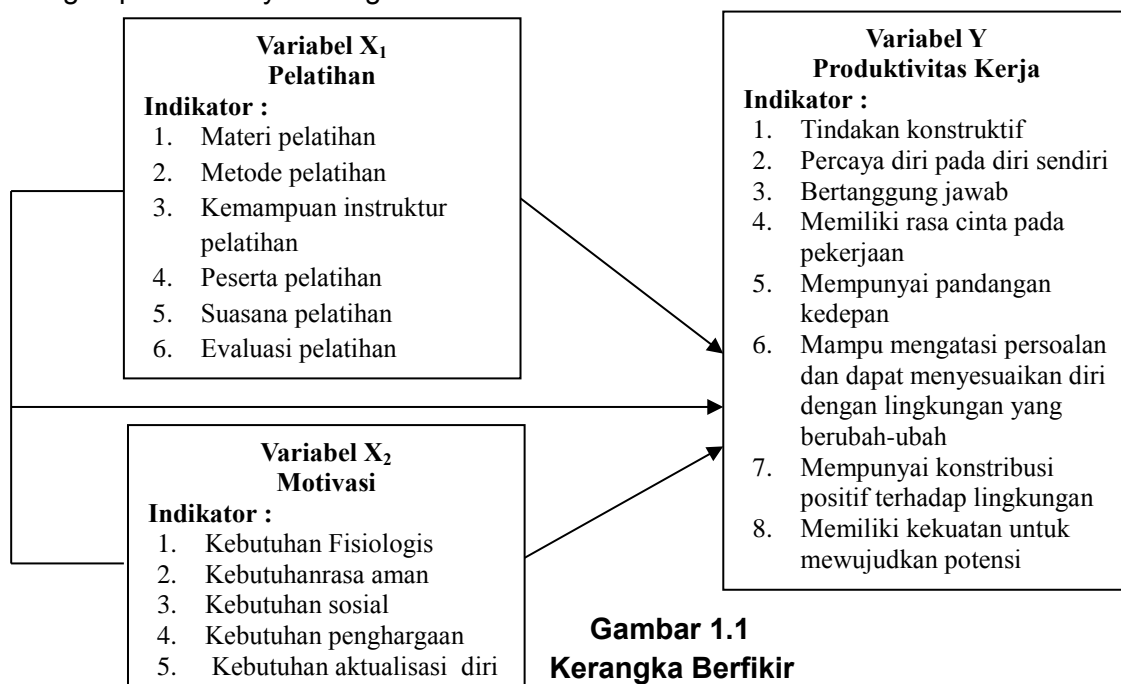
B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penulisan ini diuraikan sebagai berikut ini :

1. Bagaimanapengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan di PT Lion Mentari Airlines?
2. Bagaimanapengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Lion Mentari Airlines ?
3. Bagaimanapengaruhpelatihan dan motivasi secara bersama terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Lion Mentari Airlines ?

C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikirannya sebagai berikut :



Gambar 1.1
Kerangka Berfikir

D. Landasan Teori

Pelatihan

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat. Pelatihan merupakan wahana untuk membangun Sumber Daya Manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan.

Pelatihan menurut Veithzal Rivai (2004 : 226) adalah Pelatihan adalah secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Andrew E. Sikula yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013:44) mengemukakan bahwa pelatihan (training) adalah "suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas".

Dari pengertian para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan itu adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Motivasi

Menurut Maluyu S.P Hasibuan (2006: 141) motivasi berasal dari kata latin "Movere" yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dalam buku manajemen sumber daya manusia dijelaskan bahwa "Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidaksinambungan" (Martoyo : 2000 : 165).

Sedangkan motivasi menurut Sedarmayanti (2007: 233) adalah merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang ada, pada intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:56) filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang.

Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan secara tetapi secara praktek sukar dilaksanakan, terutama karena sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dan di proporsi yang berbeda.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (job performance).

E. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka yang nantinya akan dianalisis menggunakan statistik tempat penelitian dilakukan dengan mengambil objek penelitian PT. Lion Mentari Air lines yang berlokasi di Bandara Soekarno Hatta Cengkareng

Populasi Dan Sampel

Populasi PT. Lion Mentari Air lines yang berlokasi di Bandara Soekarno Hatta Cengkareng adalah sebanyak 185 karyawan

Adapun untuk menentukan jumlah sample menurut Riduwan (2005:66) dapat digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = 64.912, dibulatkan menjadi 65 Responden

Analisis Data

Analisis data Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas menggunakan rumus korelasi pearson product moment, dengan ketentuan jika hiung $r >$ tabel r , berarti instrumen valid. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai Alpha Coanbach dengan ketentuan jika Alpha Croanbach (hitung r) $>$ 0,60 berarti instrumen tersebut reliabel. Teknik analisis data antara lain uji asumsi klasik dan analisis regresi ganda. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi.

Uji Normalitas

Data yang telah terkumpul harus diuji normalitasnya terlebih dahulu guna mengetahui apakah data penelitian berasal dari populasi yang sebarannya normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan One-sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan SPSS 22.0 for windows. Dengan ketentuan, jika nilai Asymp Sig $>$ 0,05 maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya kemiripan yang dimiliki oleh satu variabel independent dengan variabel independen yang lain dalam satu model. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan VIF (Variance Inflation Factor), dengan ketentuan jika nilai tolerance $>$ 0,1 dan nilai VIF $<$ 10, maka data tidak maka data tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan variabel yang berbeda antar observasi ke observasi lain. Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak, dapat dilihat pada gambar Scattreplot, jika pada gambar scatterplot tidak ada pola yang jelas serta titiktitik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Ganda

Teknik analisis regresi ganda dipergunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng,. Dengan persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + X_2 b_2 + X_3 b_3$.

Teknik pengujian hipotesis menggunakan uji parsial dan uji simultan dengan teknik probabilitas, dengan cara membandingkan nilai probabilitas Sig dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai probabilitas sig < 0,05 maka signifikan.

Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan presentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan.

F. Hasil Analisis Data dan Hasil Penelitian

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persen
Laki-laki	38	58 %
Perempuan	27	42 %
Total	65	100%

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan pada tabel dan diagram di atas, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki berjumlah 38 dan responden perempuan terdiri dari 27 orang. Dimana, hal ini membuktikan bahwa laki-laki mendominasi dalam pekerjaan operational Lion Air. Hal ini dikarenakan dalam segi fisik laki-laki dominan lebih kuat dari pada perempuan. Akan tetapi bukan berarti perempuan itu lemah, hanya saja di beberapa bidang pekerjaan tertentu yang membutuhkan ketahanan fisik kuat laki-laki memang lebih dominan.

b. Masa Kerja

Tabel 4. 2
Masa Kerja

Masa kerja	Frekuensi	Persen (%)
0-1 tahun	9	14 %
1-3 tahun	29	45 %
3-5 tahun	23	35 %
Di atas 5 tahun	5	8 %
Total	65	100 %

Sumber : Data Primer Diolah

Dari data tabel dan diagram masa kerja di atas maka dapat diketahui bahwa responden yang berjumlah 65 orang tersebut, mempunyai frekuensi dengan rentan waktu masa kerja 1-3 tahun sebesar 45 persen (%). Masa kerja 3-5 tahun sebesar 35 persen (%). Masa kerja 0-1 tahun sebesar 14 persen (%). Masa kerja di atas 5 tahun sebesar 8 persen (%). Data tersebut cukup membuktikan bahwa Lion Air telah memberikan kenyamanan bagi karyawan-karyawannya dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari jumlah rentan waktu masa kerja paling besar antara 1-3 tahun sebesar 45 persen (%) dan yang kedua masa kerja 3-5 tahun sebesar 35 persen (%).

2. Analisis Deskriptif
a. Pelatihan

Tabel 4. 3
Jawaban Responden Pelatihan (X₁)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Instruktur mampu menarik peserta pelatihan selama mengikuti pelatihan yang dilaksanakan perusahaan.	37	27	0	1	0
2	Instruktur menguasai materi yang akan diberikan.	28	35	1	1	0
3	Selama mengikuti pelatihan materi yang disiapkan lengkap.	43	20	1	1	0
4	Selama mengikuti pelatihan alat peraga / media pelatihan cukup memadai	41	23	0	1	0
5	Fasilitas pelatihan (ruangan, akomodasi dan konsumsi disediakan dengan baik sesuai dengan standar perusahaan).	40	24	0	1	0
6	Peserta pelatihan diberikan uang saku yang sesuai dengan standar perusahaan guna meningkatkan dalam bekerja.	38	26	0	1	0
7	Pelatihan dilaksanakan sesuai jadwal yang sudah ditetapkan .	36	28	0	1	0
8	Pelatihan membuat semakin bertanggung jawab dalam bekerja.	34	28	2	1	0
9	Pelatihan menambah pengetahuan dalam bekerja.	32	32	0	1	0
10	Pelatihan membuat peserta mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya.	41	23	0	1	0
Jumlah		370	266	4	10	0
Persentasi (%)		57%	41%	1%	2%	0%

Sumber : olah Data primer diolah

b. Motivasi

Tabel 4. 4
Jawaban Responden Motivasi (X₂)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa bahwa dibutuhkan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi.	37	27	0	1	0

2	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan yang wajar sudah dapat terpenuhi.	28	35	1	1	0
3	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedia jaminan kesehatan dari perusahaan ini.	43	20	1	1	0
4	Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua.	41	23	0	1	0
5	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bias menerima saya sebagai partner yang baik.	40	24	0	1	0
6	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan.	38	26	0	1	0
7	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.	36	28	0	1	0
8	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan / rapat dalam mengambil keputusan perusahaan.	34	28	2	1	0
9	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.	32	32	0	1	0
10	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikannya.	41	23	0	1	0
Jumlah		370	266	4	10	0
Persentasi (%)		57%	41%	1%	2%	0%

Sumber : Data primer di olah

c. Produktivitas

Tabel 4. 5
Jawaban Responden Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	36	28	1	0	0
2	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan- pekerjaan saya.	27	36	1	1	0
3	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	35	29	0	1	0
4	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.	35	29	0	1	0

5	Saya sering terlambat masuk kerja.	35	29	0	1	0
6	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	27	33	3	2	0
7	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung-jawab saya.	25	33	5	2	0
8	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani.	29	31	4	1	0
9	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	30	31	4	0	0
10	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	28	36	1	0	0
Jumlah		309	315	17	9	0
Persentasi (%)		48%	48%	3%	1%	0%

Sumber : Data primer diolah

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian yang telah disusun benar-benar akurat, sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya di ukur (variabel kunci yang sedang di teliliti). Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur suatu data apakah data tersebut valid atau tidak. Untuk mengelola uji validitas penulis menggunakan perhitungan statistic dengan *software SPSS (Statistical Program For Social Science) version 22.00 for windows* diperoleh r hitung lebih besar dari r table dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid, nilai r table untuk 65 Responden dengan taraf kesalahan yang bias ditolerir ialah 5 % ialah 0.244.

Kuesioner dibagi menjadi sepuluh (10) pernyataan dalam tiga (3) variabel yaitu variabel pelatihan (X_1) dengan 10 kuesioner, variabel motivasi (X_2) dengan 10 kuesioner dan variabel produktivitas kerja (Y) dengan 10 kuesioner. Jadi, kuesionernya terdiri dari total jumlah pernyataan 30 kuesioner. Ukuran validitas tiap butir-butir pernyataan dan pertanyaan dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini :

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1)

No	Kuesioner	r- tabel	r- hitung	Hasil Uji
1	Pernyataan butir 1	0,244	0,730	Valid
2	Pernyataan butir 2	0,244	0,836	Valid
3	Pernyataan butir 3	0,244	0,847	Valid
4	Pernyataan butir 4	0,244	0,878	Valid
5	Pernyataan butir 5	0,244	0,844	Valid

6	Pernyataan butir 6	0,244	0,852	Valid
7	Pernyataan butir 7	0,244	0,885	Valid
8	Pernyataan butir 8	0,244	0,851	Valid
9	Pernyataan butir 9	0,244	0,840	Valid
10	Pernyataan butir 10	0,244	0,802	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan data pada tabel di atas, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pengujian tingkat validitas seluruh butir pernyataan yang ada pada kuesioner yang berdasarkan pada indikator variabel pelatihan (X_1) dan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,244 sebanyak sepuluh (10) pernyataan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang berdasarkan indikator variabel pelatihan (X_1) adalah valid atau memenuhi batas uji validitas 0,244 dan dapat dilanjutkan kepada pengujian regresi berikutnya.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)

No	Kuesioner	r - hitung	r - tabel	Hasil Uji
1	Pernyataan butir 1	0,809	0,244	Valid
2	Pernyataan butir 2	0,871	0,244	Valid
3	Pernyataan butir 3	0,786	0,244	Valid
4	Pernyataan butir 4	0,836	0,244	Valid
5	Pernyataan butir 5	0,841	0,244	Valid
6	Pernyataan butir 6	0,886	0,244	Valid
7	Pernyataan butir 7	0,740	0,244	Valid
8	Pernyataan butir 8	0,761	0,244	Valid
9	Pernyataan butir 9	0,831	0,244	Valid
10	Penyataan butir 10	0,716	0,244	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS

Hasil olah data, menghasilkan bahwa seluruh butir pernyataan variabel motivasi adalah valid. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai korelasi 10 item pernyataan lebih besar dari 0,244. Oleh karenanya data ini dapat dilanjutkan pada analisis regresi linear berganda.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Kuesioner	r - hitung	r - hitung	Hasil Uji
1	Pernyataan butir 1	0,876	0,244	Valid
2	Pernyataan butir 2	0,788	0,244	Valid
3	Pernyataan butir 3	0,858	0,244	Valid

4	Pernyataan butir 4	0,873	0,244	Valid
5	Pernyataan butir 5	0,918	0,244	Valid
6	Pernyataan butir 6	0,915	0,244	Valid
7	Pernyataan butir 7	0,866	0,244	Valid
8	Pernyataan butir 8	0,911	0,244	Valid
9	Pernyataan butir 9	0,884	0,244	Valid
10	Pernyataan butir 10	0,823	0,244	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan uji validitas dalam pernyataan pada kuesioner variabel produktivitas kerja (Y) pada tabel 4. 8 di atas, seluruh kuesioner adalah valid. Di mana setiap butir pernyataan memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,244. Dengan kata lain data ini dapat digunakan untuk analisis regresi.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut telah reliabel, maka dilakukanlah pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program komputer *software SPSS (Statistical Program For Social Science) version 24.00 for windows*. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya. Secara umum suatu instrumen dikatakan bagus jika memiliki koefisien *Cronbach's alpha* > 0,6 (Suprarmono dan Utami, 2004).

Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu variabel yang mengukur suatu konsep untuk mengakses dari suatu pengukuran (Sugiyono, 2008:460). Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari responden konsisten atau stabil, suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika Chronbach alpha > 0,6 dikatakan reliable
- 2) Jika Chronbach alpha < 0,6 dikatakan tidak reliable

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Alpha Chronbach's	Batas Reabilitas	Keterangan
Produktivitas (Y)	0,964	0,6	Reliabel
Pelatihan (X ₁)	0,952	0,6	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,940	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan Uji reabilitas melalui program komputer SPSS 24.0 menunjukkan bahwa jumlah chronbach alpha variabel Produktivitas (Y) lebih besar nilainya sebesar 0,964 dari pada batas reabilitas 0,6 hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas reliabel, pelatihan (X₁), lebih besar nilainya sebesar 0,952 dari pada batas reabilitas 0,6 maka dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan reliabel dan variabel motivasi (X₂) lebih besar nilainya sebesar 0,940 dari pada batas reliabilitas 0,6 maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi reliabel. Berdasarkan pada pendapat tersebut di atas maka dapat diartikan bahwa hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang berisi pernyataan dan variabel-variabel dalam penelitian ini reliabel atau memenuhi standar uji reliabilitas maka penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Hasil pengujian normalitas data pada variabel pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pelatihan	Motivasi	Produktivitas
N		65	65	65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45.32	44.42	44.22
	Std. Deviation	4.975	4.915	5.340
Most Extreme Differences	Absolute	.174	.128	.145
	Positive	.174	.128	.139
	Negative	-.155	-.123	-.145
Kolmogorov-Smirnov Z		1.400	1.031	1.172
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080	.238	.128

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil olahan SPSS

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil olah data, diketahui bahwa data variabel pelatihan memiliki nilai Asymp. Sig 0.80 lebih besar dari 0.05. kemudian variabel motivasi memiliki nilai Asymp. Sig lebih besar dari 0.05 dan variabel produktivitas kerja memiliki nilai Asymp. Sig lebih besar dari 0.05. Hasil ini menyimpulkan bahwa data adalah normal. Suatu data dikatakan normal apabila memiliki nilai Asymp. Sig lebih besar dari 0.05 atau disebut dengan p-value.

Secara umum uji normalitas digunakan untuk melihat variasi nilai dan kemungkinan bahwa nilai tersebut dapat mendekati pada nilai populasi secara keseluruhan. Uji normalitas ini dapat mengetahui kemungkinan sampel yang diambil apakah dapat menggambarkan atau mewakili keseluruhan populasi. Namun perlu di ingat pula bahwa uji normalitas bukan hal yang menentukan keberlanjutan penelitian tetapi, hanya ingin melihat seberapa besar kemampuan sampel yang diambil dapat mewakili populasi karena besar atau kecilnya sampel yang diambil sangatlah mempengaruhi terhadap nilai normalitas.

b. Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji pengaruh dari variabel independen yaitu pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel dependen produktivitas kerja (Y) disajikan melalui tabel 4.11 Di bawah ini :

Tabel 4. 11
Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Pelatihan	.564	.254	.202	.638	2.878
Motivasi	.609	.371	.306	.572	1.826

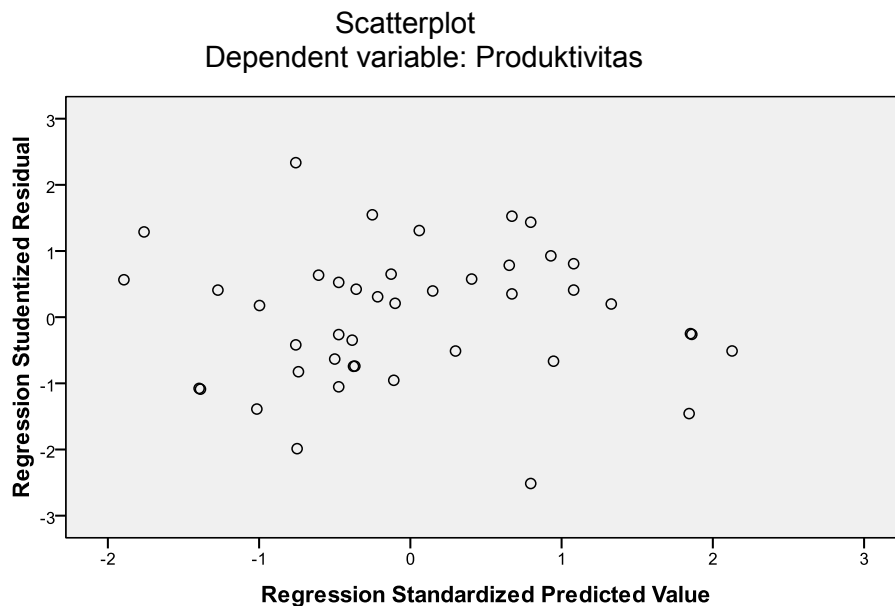
a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber hasil olahan SPSS

Berdasarkan data hasil Pengujian menggunakan Nilai Tolerance dan VIF menunjukkan bahwa nilai variabel pelatihan (X_1) memiliki nilai tolerance 0.638 lebih kecil dari 1.00 dan nilai VIF 2.878 lebih kecil dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi Multikolinearitas. Begitupula variabel motivasi (X_2) memiliki nilai tolerancinya 0,572 lebih kecil dari 1.00 dan nilai VIF 1.826 lebih kecil dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi Multikolinearitas.

c. Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah regresi yang tidak terdapat heteroskedastisitas, yaitu model regresi yang memiliki persamaan variance residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas ini dapat dilihat pada gambar 4.2 di bawah ini :



Gambar 4. 2 Scatterplot

Berdasarkan gambar hasil pengolahan SPSS 24.0 (*Scatterplot*) di atas maka dapat di artikan bahwa data yang di peroleh dengan menggunakan kuesioner merupakan data murni dari responden. Hal ini dapat dilihat pada gambar di atas titik residual data tidak memiliki kesamaan antara responden yang satu dengan responden yang lainnya, sehingga data yang di peroleh dari penyebaran kuesioner telah memenuhi uji hesteroskedastisitas.

A. Pembahasan Penelitian

1. Uji Parsial (uji t)

Menurut Bambang Tri Cahyono (2005:99) menyatakan uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah estimator terhadap parameter berbeda secara signifikan dari nol. Untuk pengujian pengaruh antara variabel pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) masing-masing terhadap produktivitas kerja (Y) dapat dilakukan uji statistik t (uji parsial). Sebagai pembandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5 % (0,05) dan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Adapun ketentuan t_{tabel} diperoleh dengan cara membandingkan jumlah sampel dengan taraf signifikan ($65 \text{ sampel} : 0,05$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar :

$$dk = n - k - 1$$

dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel yang diteliti, kemudian dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria:

- a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, ($\alpha; dk$), berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
- b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, ($\alpha; dk$), berarti H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak

Dimana derajat kebebasan (dk) adalah:

$$dk = n - k - 1$$

$$= 65 - 2 - 1$$

$$= 62$$

$$t_{tabel} = t(\alpha; dk)$$

$$= (0,05 ; 62)$$

$$= 1.999$$

Adapun hasil pengolahan menggunakan program SPSS 24.00, pengaruh variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel Produktivitas kerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 4. 12
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.873	3.281		.571	.570
Pelatihan	.391	.171	.364	2.285	.026
Motivasi	.555	.173	.510	3.202	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan output data tabel di atas dapat di peroleh hasil sebagai berikut :

- 1) Persamaan Regresi $Y = 1.873 + 0.364(X_1) + 0.510(X_2)$
 - a) Konstanta sebesar 1.873, menjelaskan meskipun tidak ada variabel pelatihan dan motivasi yang mempengaruhi produktivitas kerja, karyawan tetap memiliki nilai produktivitas kerja sebesar 1.873.
 - b) Variabel pelatihan (X_1) terbukti berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 0.364.
 - c) Variabel motivasi (X_2) terbukti berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 0.510.
- 2) Membandingkan T_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}
 - a) Variabel pelatihan memiliki nilai T_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2.285 > 1.999$. ini menjelaskan bahwa pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja adalah positif, yang artinya jika variabel pelatihan naik, maka produktivitas kerja karyawan naik.
 - b) Variabel motivasi memiliki nilai T_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3.202 > 1.999$. ini menjelaskan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja adalah positif, yang artinya jika variabel motivasi naik, maka produktivitas kerja karyawan naik.
- 3) Membandingkan Nilai signifikansi 0.05

- a) Variabel pelatihan memiliki nilai sig lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.026 < 0.05. ini menjelaskan bahwa pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja adalah signifikan, yang artinya pelatihan secara nyata dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang dalam bekerja.
- b) Variabel motivasi memiliki nilai sig lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.002 < 0.05. ini menjelaskan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja adalah signifikan, yang artinya motivasi secara jelas dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang dalam bekerja.

2. Uji simultan (Uji f)

Menurut Ghozali (2005:98) menyatakan bahwa uji simultan atau uji f dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel indepen terhadap variabel dependent. Hasil pengujian simultan (uji f) ini juga digunakan untuk melihat secara simultan apakah variabel independen yaitu variabel pelatihan (X1) mempengaruhi dan variabel motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas (Y). Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5 % (0,05) dan membandingkan F hitung dengan F tabel. Kriteria F hitung adalah sebagai berikut :

- a. Jika F hitung < F tabel berarti H0 diterima dan Ha ditolak.
- b. Jika F hitung > F tabel berarti H0 ditolak dan Ha diterima.

Adapun ketentuan F tabel di peroleh dengan cara membandingkan jumlah variabel independen dengan taraf signifikan (2 variabel : 0,05), maka diperoleh F tabel sebesar :

$$Dk = n-k-1$$

$$= 65-2-1$$

$$= 62$$

$$F_{\text{tabel}} = F(a;dk)$$

$$= (0,05 ; 62)$$

$$= 3,15$$

F hitung dan F tabel

F hitung adalah 84.470 (lihat pada tabel anova)

F tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05:

df 1 = k-1 atau 3-1 = 2, dan

df 2 = k-3 atau 65-3 = 62 (k adalah jumlah variabel), di dapat F tabel adalah 3,15.

1) Ho : $\beta = 0$

Tidak ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan.

2) Ha : $\beta \neq 0$

Adanya pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan.

Dari hasil pengolahan data terhadap statistic F maka diperoleh tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 13
Uji Simultan (F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1335.035	2	667.518	84.470	.000 ^a
	Residual	489.949	62	7.902		
	Total	1824.985	64			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1335.035	2	667.518	84.470	.000 ^a
	Residual	489.949	62	7.902		
	Total	1824.985	64			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data di olah SPSS

Hasil tabel 4.13 di atas menyimpulkan bahwa nilai dari F hitung sebesar 84.470 lebih besar dari pada F tabel sebesar 3,15 atau persamaannya $84.470 > 3,15$ sedangkan p - valuenya lebih kecil dari 0,05 atau sebesar 0,000 dengan persamaan $0,05 > 0,00$ maka sesuai dengan pengukuran standar uji simultan yaitu H_a diterima dan H_o ditolak. Hal tersebut berarti bahwa variabel pelatihan dan variabel motivasi secara simultan bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

3. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2005:102) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary^b* dan tertulis *adjusted R square*. Berdasarkan definisi uji determinasi tersebut maka, penelitian ini memperoleh tabel sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.732	.723	2.811

a. Predictors: (Constant), motivasi, Pelatihan

Sumber : Data di olah SPSS

Berdasarkan data hasil uji determinasi dari tabel 4.14 di atas maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

- Hasil uji determinasi pada tabel 4.14 di atas mengartikan bahwa nilai Adjusted R^2 pada uji determinasi variabel pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,723. Mengingat bahwa nilai tersebut tidak mencapai 1 maka Sesuai dengan pendapat Ghazali (2005:102) menyatakan jika nilai R^2 berkisar antara 0 sampai dengan 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen. Maka berarti jelas bahwa variabel pelatihan dan motivasi dapat menjelaskan fluktuasi variabel produktivitas kerja.
- Hasil uji determinasi pada tabel 4.14 di atas juga menyimpulkan bahwa koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,723 yang berarti bahwa pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki tingkat persentasi sebesar 72,3%. Hal ini menyatakan bahwa jelas jika perusahaan ingin lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka dapat menggunakan indikator-indikator pada pelatihan dan motivasi untuk lebih ditingkatkan lagi sehingga produktivitas kerja karyawan pun akan meningkat. Variabel-variabel lain yang dapat digunakan perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan memiliki tingkat presentasi sebesar 27,7%. Pendapat tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bambang Tri Cahyono (2005:99) yang menyatakan bahwa

koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi dari variabel independen.

G. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai analisa pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi variabel pelatihan (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0.364. Hasil ini menjawab rumusan masalah satu dan H_a diterima serta H_o ditolak. Hasil analisis regresi variabel motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0.510. Hasil ini menjawab rumusan masalah dua dan H_a diterima serta H_o ditolak. Sedangkan Konstanta sebesar 1.873, menjelaskan meskipun tidak ada variabel pelatihan dan motivasi yang mempengaruhi produktivitas kerja, karyawan tetap memiliki nilai produktivitas kerja sebesar 1.873.
2. Hasil analisis simultan membuktikan pelatihan dan motivasi terbukti secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai F hitung sebesar 84.470 lebih besar dari pada F tabel sebesar 3,15 atau persamaannya $84.470 > 3,15$ sedangkan p - valuenya lebih kecil dari 0,05 atau sebesar 0,000 dengan persamaan $0,05 > 0,00$.
3. Hasil analisis membandingkan T_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu Variabel pelatihan memiliki nilai T_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2.285 > 1.999$. ini menjelaskan bahwa pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja adalah positif, yang artinya jika variabel pelatihan naik, maka produktivitas kerja karyawan naik. Sedangkan variabel motivasi memiliki nilai T_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3.202 > 1.999$. ini menjelaskan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja adalah positif, yang artinya jika variabel motivasi naik, maka produktivitas kerja karyawan naik.
4. Hasil analisis membandingkan Nilai signifikansi 0.05 yaitu Variabel pelatihan memiliki nilai sig lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.026 < 0.05$. ini menjelaskan bahwa pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja adalah signifikan, yang artinya pelatihan secara nyata dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang dalam bekerja. Sedangkan variabel motivasi memiliki nilai sig lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.002 < 0.05$. ini menjelaskan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja adalah signifikan, yang artinya motivasi secara jelas dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang dalam bekerja.
5. Hasil uji determinasi pada tabel 4.14 di atas juga menyimpulkan bahwa koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,723 yang berarti bahwa pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki tingkat persentasi sebesar 72,3%. Hal ini menyatakan bahwa jelas jika perusahaan ingin lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka dapat menggunakan indikator-indikator pada pelatihan dan motivasi untuk lebih ditingkatkan lagi sehingga produktivitas kerja karyawan pun akan meningkat. Variabel-variabel lain yang dapat digunakan perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan memiliki tingkat presentasi sebesar 27,7%.

H. Daftar Pustaka

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM
- Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara : Bandung.
- Hasibuan, Melayu SP, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu SP, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Bumi Aksara
- Hasibuan, S. P. M. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Cetakan Keenam, Penerbit : PT. Bumi Aksara.
- Heidrajrahcman dan Husnan Suad (2002) “*Manajemen Personalia*”, Yogyakarta, BPFE
- Husaini Usman dan Purnomo, 2008. *Metodologi Penelitian Sosial*. Penerbit PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Luthans, F, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta : IPWI
- Nitisemito, Alex S, 2001. *Manajemen Personalia*. Penerbit Bumi Askara, Bandung.
- Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.
- Sedarmayati. 2007. *Manajemen Perkantoran Efektif*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta
- Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sarwono, Jonathan. 2005. *Panduan Cepat dan Mudah SPSS 14*. Penerbit: CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Suprayitno dan Sukir. 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Sutrisno*, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal Rivai, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.