



## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

---

**RM. LISTIJONO SETYOPRATIGNJO**

**Universitas Sahid**

**(Naskah diterima: 1 Oktober 2023, disetujui: 28 Oktober 2023)**

### ***Abstract***

*This study investigates the influence of two main factors, namely Training and Work Motivation, on the productivity of work of employees of PT. Cipta Jaya Kreasi in West Java. The free variable in this study is Training and Work Motivation, and the bound variable is Employee Work Productivity. The study was conducted on 50 respondents who worked at the company. This research used quantitative data obtained directly through a questionnaire. The research hypothesis was tested using double linear regression analysis, performed using the Statistical Package for the Social Sciences, or SPSS, version 20. The results of this study show that training has a positive and significant impact on work productivity, and work motivation has a significant and positive impact on employee work productiveness.*

**Keywords:** *training, willingness to work, employee productivity.*

### **Abstrak**

Penelitian ini menyelidiki pengaruh dua faktor utama, yaitu Pelatihan dan Motivasi Kerja, terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Jaya Kreasi di Jawa Barat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pelatihan dan Motivasi Kerja, dan variabel terikat adalah Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada 50 responden yang bekerja di perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner. Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, yang dilakukan menggunakan Statistical Package for the Social Sciences, atau SPSS, versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Kata kunci:** pelatihan, keinginan untuk bekerja, produktivitas karyawan.

## **I. PENDAHULUAN**

**P**erkembangan dunia bisnis yang cepat, perusahaan modern semakin menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia yang terampil dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. PT. Cipta Jaya Kreasi Advertising menghadapi tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk

mempertahankan dan meningkatkan daya saingnya di pasar yang semakin kompetitif. Perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Perusahaan harus memiliki sumber daya pendukung yang memadai untuk mencapai keberhasilan itu, seperti keunggulan teknologi, dana operasional yang

tersedia, sarana dan prasarana, dan, yang paling penting, sumber daya manusia.

Bisnis harus memperhatikan sumber daya manusia, terutama saat ini kita telah memasuki era perdagangan bebas, di mana persaingan semakin ketat. Hal ini memaksa setiap perusahaan untuk bekerja lebih keras untuk menghasilkan produksi yang berkualitas dan handal, karena tingkat kompetisi yang tinggi akan memaksa setiap perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya dengan memberi perhatian kepada sumber daya manusia.

Karena manusia mengelola segala aspek perusahaan, sumber daya manusia dianggap sebagai faktor penting. Setiap bisnis akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya untuk mencapai tujuan mereka. Meningkatkan produktivitas suatu organisasi atau perusahaan akan sangat meningkatkan kemampuan bersaingnya dengan perusahaan lain. Selain itu, seperti yang dikemukakan oleh Beardwell (2017), keterlibatan karyawan memiliki dampak signifikan terhadap perusahaan. Karyawan dapat memengaruhi kinerja perusahaan seperti produktivitas, keuntungan, inovasi, dan kapasitas pelanggan. Kemampuan sumber daya manusia yang lebih produktif diperlukan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan atau organisasi.

Produksi kerja adalah perbandingan antara peran karyawan dan hasil per satuan waktu atau

sejumlah barang atau jasa yang dibuat oleh sekelompok karyawan dalam jangka waktu tertentu. Pendidikan dan latihan, keterampilan, disiplin, motivasi, lingkungan, teknologi, dll. mempengaruhi produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2017: 341).

Jika perusahaan tidak memberikan pelatihan kepada karyawannya, mereka dapat gagal bersaing di pasar karena karyawan tidak mampu meningkatkan produktivitas mereka. Pelatihan membantu karyawan mengadopsi peluang pasar dan membuat mereka mampu menghadapi persaingan dan perubahan teknologi (Athar, 2015).

## **II. KAJIAN TEORI**

Pelatihan juga bermanfaat untuk memberi karyawan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas perusahaan (Idrees, 2015). Selain itu, ada sesuatu yang bagus yang dapat mendorong semangat kerja karyawan agar mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Menurut Evelyne et al. (2018), motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Karyawan yang termotivasi memberikan lebih banyak perhatian dan waktu untuk pekerjaan mereka, menjadikan pekerjaan sebagai bagian dari hidup mereka, mempertimbangkan tanggung jawab dan keuntungan untuk menyelesaikan tugas mereka,

dan merasa senang dan puas saat mencapai tujuan mereka. Pada dasarnya, motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa hal yang dapat memengaruhi motivasi untuk bekerja termasuk atasan, rekan, sarana fisik, kebijakan dan peraturan, kompensasi jasa, baik uang maupun non-uang, jenis pekerjaan, dan tantangan (Sedarmayanti, 2017:154).

Dalam situasi ini, ada dua komponen penting yang dapat berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas karyawan: pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, dan motivasi kerja dapat membantu mempertahankan semangat dan dedikasi untuk menjalankan tugas sehari-hari.

Dalam kenyataannya, PT. Cipta Jaya Kreasi Advertising mungkin telah menerapkan program pelatihan dan motivasi kerja, tetapi tidak ada evaluasi sistematis yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara pelatihan, motivasi kerja, dan produktivitas di lingkungan kerja PT. Cipta Jaya Kreasi Advertising. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengisi celah pengetahuan ini dan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara keduanya di lingkungan kerja PT. Cipta Jaya Kreasi Advertising.

PT. Cipta Jaya Kreasi Advertising memberikan layanan periklanan karena harus terus berinovasi dan memenuhi tuntutan pasar yang berubah-ubah. Karyawan yang terampil, berpengetahuan, dan termotivasi sangat berharga dalam situasi ini.

Manajer sumber daya manusia harus memperhatikan karyawan, terutama teknisi, karena persaingan semakin meningkat dalam distribusi barang dan jasa. Perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif dengan memberikan pelayanan produk yang baik. Untuk mencapai tujuan perusahaan, produktivitas kerja karyawan harus sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Pengukuran produktivitas sangat penting untuk menentukan tingkat produktivitas karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Jaya Kreasi Advertising di Jawa Barat belum mencapai targetnya, yaitu penurunan 4 persen dari tahun 2019 hingga 2020 dari 81% menjadi 77%.

Tidak tercapainya target perusahaan dapat disebabkan oleh kurangnya pengalaman, pengetahuan, dan kemampuan karyawan pada bidang tertentu, serta kurangnya motivasi kerja. Manajer dapat berusaha untuk memberi bimbingan, arahan, dan pelatihan yang cukup.

Sebagai hasil dari wawancara yang dilakukan, karyawan diberitahu bahwa mereka telah menerima pelatihan tentang posisi mereka dan manajemen resiko di masing-masing divisi.

Pelatihan ini dianggap kurang karena diberikan hanya pada saat pekerja diterima dan pada saat-saat tertentu yang membutuhkan pekerjaan tambahan, seperti saat pergi ke lokasi atau lapangan.

Karyawan pasti menghadapi banyak tantangan dan beban kerja saat melakukan pekerjaannya, terutama saat ada perbaikan pada produk yang baru mereka ketahui. Mereka harus belajar dari buku panduan yang tidak cukup, yang dapat menyebabkan karyawan kurang produktif.

### **III. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian sebagai metode ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan manfaat tertentu (Sugiyono, 2019). Metode penelitian berhubungan dengan prosedur, teknik, dan alat yang digunakan. Desain penelitian harus sesuai dengan pendekatan penelitian yang telah ditetapkan. Selain itu, prosedur, teknik, dan instrumen yang digunakan dalam penelitian harus sesuai dengan pendekatan yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, penelitian jenis kuantitatif digunakan. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai jenis penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan Menurut (Sugiyono, 2019)

Menentukan bagaimana variabel dalam populasi berinteraksi satu sama lain adalah salah satu tujuan dari penelitian kuantitatif. Ada dua jenis desain penelitian kuantitatif: deskriptif dan eksperimental. Studi deskriptif melakukan pengukuran hanya sekali, yang berarti mereka melihat hubungan antar variabel hanya sekali. Studi eksperimental melakukan pengukuran sebelum dan sesudahnya untuk melihat hubungan sebab-akibat dari fenomena yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan secara langsung dari responden melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Data primer terdiri dari variabel independen (bebas) tentang motivasi dan pelatihan kerja serta variabel dependen (terikat) tentang produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini mempelajari seluruh karyawan PT. Cipta Jaya Kreasi Advertising di Jawa Barat, yang berjumlah 110 orang.

Karyawan dibagi menjadi dua bagian, yaitu 60 orang di bagian luar/teknisi, dengan 50 orang yang bekerja tetap dan 10 orang yang bekerja kontrak. Sebaliknya, sampel yang diambil terdiri dari lima puluh pekerja yang memenuhi syarat sebagai karyawan tetap dan telah mengikuti pelatihan yang disediakan oleh perusahaan. Untuk penetapan sampel, penelitian ini menggunakan metode purposive sampling.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menjelaskan hubungan fungsional antara sejumlah variabel, yang terdiri

dari satu variabel dependen (terikat) dan lebih dari satu variabel independen (bebas).

Penelitian ini menggunakan Statistical Package for Social Science, atau SPSS.20. Dalam penelitian ini, ada dua variabel independen dan satu variabel dependen; berdasarkan (Gani, 2018), model regresi yang dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dengan keterangan:

Y : Produktivitas Kerja

X1 : Pelatihan

X2 : Motivasi Kerja

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1$  : Koefisien Regresi Pelatihan

$\beta_2$  : Koefisien Regresi Motivasi Kerja

$\varepsilon$  : Error Term

#### **Uji Asumsi Dasar Regresi**

Uji validitas dan reliabilitas adalah asumsi dasar yang digunakan dalam penelitian ini. Pemakaian asumsi ini diterapkan pada data yang diperoleh dari data numerik yang diperoleh melalui alat pencarian data kuesioner dari data primer.

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa mirip data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti. Nilai korelasi anti-gambar digunakan untuk menguji validitas indikator secara keseluruhan, dengan asumsi bahwa jika korelasi seluruh indikator memiliki nilai di atas 0,5, maka indikator tersebut valid, tetapi jika korelasinya kurang

dari 0,5, maka indikator tersebut tidak valid (Gani, 2018).

Uji reliabilitas mengukur konsistensi dan stabilitas data yang diperoleh pada objek yang sama berulang kali (Sugiyono, 2019).

Nilai alfa Cronbach digunakan untuk menguji reliabilitas. Jika nilai alfa Cronbach lebih dari 0,6, maka H1 diterima atau reliabel, dan jika nilainya kurang dari 0,6, maka H0 diterima atau tidak reliabel (Gani, 2018).

#### **Uji Kelayakan Model**

Nilai R (koefisien korelasi), R<sup>2</sup> (koefisien determinasi), dan uji F digunakan untuk menguji kelayakan model.

#### **Koefisien Korelasi (R)**

Koefisien korelasi (R) adalah bilangan yang menunjukkan seberapa kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen secara keseluruhan (X) dan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, nilai signifikan R lebih besar dari 0,5, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen sangat kuat. Metode yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi (Gani, 2018) adalah sebagai berikut:

$$R = \sqrt{\frac{(\sum xy)^2}{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

**Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah angka yang menunjukkan proporsi atau persentase variasi perubahan nilai-nilai variabel dependen (Y), yang ditentukan oleh variasi perubahan nilai-nilai variabel independen secara keseluruhan (X). Menurut Gani (2018), nilai signifikan R<sup>2</sup> harus lebih besar dari 0,75 untuk data sekunder dan lebih besar dari 0,50 untuk data primer. Karena data primer digunakan dalam penelitian ini, nilai signifikan R<sup>2</sup> harus lebih besar dari 0,50. Ini menunjukkan bahwa perubahan variasi variabel independen mengakibatkan perubahan variasi variabel dependen.

**Uji F**

Uji Goodnes of Fit, juga dikenal sebagai Uji F, adalah pengujian kelayakan model. Nilai F, yang memiliki signifikansi < alpha (0,05), menunjukkan bahwa model regresi yang terdiri dari variabel independen dan variabel dependen adalah bagus dan sangat layak (Goodnes of Fit). Nilai F dapat dicari dengan formulasi berikut (Gani, 2018):

$$F_{hit} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Kriteria berikut digunakan untuk menguji kelayakan model:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel} (a, k-1, n-k)$ , H<sub>0</sub> ditolak.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel} (a, k-1, n-k)$ , H<sub>0</sub> diterima.

Dengan demikian,

H<sub>0</sub> menunjukkan model yang tidak layak, sehingga tidak dapat digunakan untuk estimasi populasi.

H<sub>1</sub> menunjukkan model yang layak, sehingga dapat digunakan untuk estimasi populasi.

**Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan pada model regresi untuk menentukan pengaruh nyata, atau signifikansi, variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji t, atau uji t, digunakan untuk mengukur seberapa nyata pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Formulasi berikut dapat digunakan untuk menemukan nilai t (Gani, 2018):

$$t\beta_i = \frac{\beta_i}{Se\beta_i}$$

Hasil dari perbandingan nilai t hitung dan t tabel digunakan untuk memilih dan menolak.

H<sub>0</sub>. Secara umum, ada dua jenis pengujian hipotesis statistik, yaitu H<sub>0</sub> diterima, H<sub>1</sub> ditolak, dan H<sub>0</sub> ditolak.

Hipotesis tentang pengaruh satu variabel independen terhadap dependen adalah sebagai

berikut:

$H_0; \beta_i = 0$  Maka variabel  $X_1$  tidak berpengaruh nyata terhadap variabel  $Y$ .

$H_1; \beta_i \neq 0$  Maka variabel  $X_1$  berpengaruh nyata terhadap variabel  $Y$ . Namun, hipotesis tentang tingkat signifikansi satu variabel independen terhadap dependen adalah sebagai berikut: jika taraf nyata  $\alpha$  0,05 lebih besar dari tingkat signifikansi, maka  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_1$  diterima jika taraf nyata  $\alpha$  0,05 lebih rendah dari tingkat signifikansi.

#### IV. HASIL PENELITIAN

##### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1.**  
Analisis Linear Berganda Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.042	1.548		.673	.504
1 Pelatihan X1	.273	.100	.350	2.740	.009
Motivasi X2	.502	.141	.455	3.563	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Y

Sumber: Data primer diolah (2023)

Semua variabel memiliki koefisien regresi masing-masing, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas. Koefisien regresi konstanta ( $\alpha$ ) adalah 1.042, koefisien regresi pelatihan ( $X_1$ ) adalah 0.273, dan koefisien regresi motivasi ( $X_2$ ) adalah 0.502.

Berdasarkan koefisien regresi yang dihasilkan di atas, kita dapat mengubahnya menjadi fungsi model persamaan pada regresi linier berganda seperti berikut ini.

$$Y = 1.042 + 0.273X_1 + 0.502X_2 + \varepsilon$$

Hubungan antara produktivitas kerja ( $Y$ ) karyawan PT. Cipta Jaya Kreasi Advertising di

Jawa Barat dengan pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah positif, menurut nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 1.042. Variabel produktivitas kerja karyawan akan meningkat setiap tahun jika variabel independen meningkat.

Hubungan antara variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) positif, dengan koefisien regresi pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,273. Dengan demikian, jika pelatihan ( $X_1$ ) ditingkatkan selama satu tahun, produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) PT. Cipta Jaya Kreasi Advertising di Jawa Barat akan meningkat sebesar 0,273 atau 27,3%, dengan koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,502, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dan produktivitas kerja ( $Y$ ) karyawan PT. Cipta Jaya Kreasi Advertising di Jawa Barat sangat positif. Jika motivasi kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan selama satu tahun, produktivitas kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,502 atau 50%.

##### Uji Validitas

Alat yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Ini karena uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa mirip data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti.

Ada dua jenis variabel yang dianalisis: variabel independen (bebas) yang mencakup pelatihan ( $x_1$ ) dan motivasi ( $x_2$ ), dan variabel

dependen (terikat) yang mencakup produktivitas (y). Untuk menguji validitas penelitian ini, analisis faktor dan nilai korelasi anti gambar digunakan. Hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
Hasil Pengujian Validitas

Variabel Penelitian	Kode Item Pertanyaan	Anti Image Correlation	N	Keterangan
X1	P1	0.790	50	Valid
	P2	0.758	50	Valid
	P3	0.883	50	Valid
	P4	0.847	50	Valid
X2	M1	0.715	50	Valid
	M2	0.748	50	Valid
	M3	0.738	50	Valid
	M4	0.708	50	Valid
Y	P1	0.717	50	Valid
	P2	0.717	50	Valid
	P3	0.839	50	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, sepuluh pertanyaan terdiri dari variabel variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y). Hasil korelasi anti gambar menunjukkan bahwa angka masing-masing variabel berada di atas 0,5, yang menunjukkan bahwa variabel secara keseluruhan valid.

### Uji Realibilitas

Jika data dapat dipercaya untuk mengukur dan menunjukkan variabel, maka data tersebut dapat dianggap kredibel (Gani, 2018:). Untuk tujuan penelitian ini, uji Cronbach's Alpha digunakan, dan hasilnya ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.**  
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.930	Reliabel
Motivasi (X2)	0.854	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.919	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 3 menunjukkan bahwa total indikator untuk variabel independen pelatihan

(X1), motivasi kerja (X2), dan variabel dependen produktivitas kerja (Y) masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha masing-masing 0.930, 0,854, dan 0.919, masing-masing di atas nilai standar 0,6. Dengan demikian, H0 ditolak, dan H1 diterima, yang menunjukkan bahwa total indikator adalah reliabel atau dapat mengukur dan menggambarkan masing-masing variabel.

### Ujian F

Pengujian kelayakan model dikenal sebagai uji F atau Goodnes of Fit Test. Jika nilai F model memiliki signifikansi < alpha (0,05), model regresi dianggap layak atau sangat layak (Gani, 2018).

**Tabel 4.**  
Hasil Uji F (Goodnes Of Fit Test)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	75.655	2	37.828	26.006	.000b
Residual	68.365	47	1.455		
Total	144.020	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi X2, Pelatihan X1

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel Anova sebelumnya menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun dengan variabel independen pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan variabel dependen produktivitas kerja (Y) adalah baik dan layak (Goodnes of Fit). Nilai F menunjukkan 26.006 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang berada di bawah 0,05.

### Uji Hipotesis

Dalam model regresi, pengujian hipotesis digunakan untuk menentukan pengaruh nyata, atau signifikansi, variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji t, atau uji t, digunakan untuk mengukur seberapa nyata



pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 5.**  
Hasil Uji T (t test)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,042	1,548		,673	,504
Pelatihan X1	,273	,100	,350	2,740	,009
Motivasi X2	,502	,141	,455	3,563	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Y

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dalam tabel di atas, variabel independen (X1) adalah pelatihan, dan variabel independen (X2) adalah motivasi kerja. Variabel dependen (Y) adalah produktivitas kerja.

Dengan tingkat signifikansi sebesar 0.009 yang berada di bawah 0,05 ( $\text{sig} < \alpha = 0,05$ ),  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hipotesis yang menyatakan bahwa "pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan" diterima.

Oleh karena itu, asumsi bahwa "motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan" diterima.

### **Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Jaya Kreasi Advertising di Jawa Barat**

Pelatihan adalah proses yang direncanakan yang dapat mengubah sikap, pengetahuan, dan perilaku seseorang melalui pengalaman pembelajaran untuk mencapai kinerja yang efektif dalam suatu aktivitas. Pelatihan adalah salah satu komponen penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan,

jadi perusahaan harus lebih memperhatikan pelatihan karyawan mereka. Karena karyawan teknisi atau mekanik langsung terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan, mereka harus memiliki pengetahuan yang luas dan kemampuan yang tinggi atau ahli dalam bidang tertentu.

Jika mereka berhadapan dengan barang yang baru mereka ketahui atau kenal, kemampuan mereka tidak diasah. Jika mereka tidak melakukannya, itu dapat menyebabkan masalah yang fatal yang dapat merugikan perusahaan dan karyawan itu sendiri. Karyawan teknisi atau mekanik sangat rentan terhadap kecelakaan kerja saat mengoperasikan alat berat.

Hasil wawancara yang dilakukan pada pekerja di divisi teknisi dan mekanik PT. Cipta Jaya Kreasi Advertising di Jawa Barat menunjukkan bahwa mereka telah menerima pelatihan tentang posisi mereka dan manajemen resiko di masing-masing divisi. Pelatihan ini dianggap kurang karena hanya diberikan saat mereka diterima bekerja dan hanya diberikan saat diperlukan pekerjaan tambahan, seperti saat pergi ke lokasi atau lapangan. Sangat penting bagi PT. Cipta Jaya Kreasi Advertising untuk memprioritaskan pelatihan karyawannya. Pelatihan teratur dapat meningkatkan kualitas kerja dan meningkatkan produktivitas perusahaan di Jawa Barat.

Hasil analisis menunjukkan bahwa

pelatihan meningkatkan produktivitas pekerja PT. Cipta Jaya Kreasi Advertising di Jawa Barat. Hal ini mendukung pernyataan sebelumnya bahwa produktivitas kerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan pelatihan. Sebagai bukti untuk pernyataan tersebut, variabel pelatihan memiliki tingkat signifikansi t-statistik sebesar 0.009, atau nilai t-statistik di bawah 0,05, dan variabel regresi pelatihan memiliki nilai sebesar 0.273, atau 27,3 %. Ini menunjukkan bahwa karyawan, terutama mereka yang bekerja di bagian teknis, dapat menghasilkan produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini menguatkan penelitian Komarudin (2018) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng", yang menemukan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pelatihan.

#### **Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Jaya Kreasi Advertising di Jawa Barat**

Motivasi adalah pemberian energi yang mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan terintegrasi dengan semua upaya mereka untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2018:143).

Salah satu faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja

karyawan adalah motivasi. Ini diperlukan oleh karyawan untuk menumbuhkan semangat dan gairah dalam bekerja. Dengan memberikan motivasi ini, karyawan dapat bekerja lebih keras sesuai keinginan atau dorongan dalam diri mereka sendiri, yang dapat menghasilkan peningkatan produktivitas kerja.

Seorang karyawan yang termotivasi akan menjadikan pekerjaan sebagai bagian dari hidup mereka sehingga mereka dapat mempertimbangkan tanggung jawab dan ketulusan saat mengerjakan tugas mereka, mengambil tujuan organisasi sebagai tujuan mereka sendiri, dan merasa senang dan puas saat mereka bisa mencapai tujuan tersebut.

Pernyataan 1 "Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedia jaminan kesehatan dari perusahaan"—mendapat hasil paling banyak disetujui dari data kuesioner, menunjukkan kurangnya rasa aman saat bekerja.

Pada dasarnya, karyawan teknis dan mekanik memiliki resiko yang tinggi saat bekerja, seperti mengalami kecelakaan kerja saat mengoperasikan alat berat. Perusahaan seharusnya dapat memberikan jaminan keselamatan kerja dan kesehatan dengan baik sehingga karyawan merasa aman dan senang bekerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Cipta Jaya Kreasi Advertising di Jawa Barat berpengaruh positif

dan signifikan terhadap produktivitas mereka. Ini membuktikan teori bahwa tingkat motivasi yang lebih tinggi akan mampu memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Fakta ini didukung oleh tingkat signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0.001 (atau di bawah 0,05) dan variabel regresi motivasi kerja sebesar 0.502 (atau 50%), yang menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja lebih efektif dengan peningkatan motivasi. Ini juga menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja lebih besar daripada pengaruh variabel pelatihan.

Studi yang dilakukan oleh A. Nur Ainal Karima et al. (2018), yang berjudul "Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulsebar Cabang Utama Makassar", menemukan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **V. KESIMPULAN**

Hasil penelitian sangat menguntungkan, menunjukkan bahwa pelatihan meningkatkan produktivitas karyawan PT. Cipta Jaya Kreasi Advertising di Jawa Barat. Hasilnya menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan karyawan di PT. Cipta Jaya Kreasi Advertising dapat dianggap sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dengan dampak positif

dan signifikan dari pelatihan, yang menekankan pentingnya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan yang dapat digunakan di tempat kerja sehari-hari. Pelatihan dapat dianggap sebagai alat pengembangan sumber daya manusia yang efektif, membantu meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

Temuan ini dapat digunakan oleh manajemen SDM PT. Cipta Jaya Kreasi Advertising untuk membuat dan menerapkan program pelatihan yang lebih efisien dan sesuai dengan kebutuhan bisnis. Evaluasi terus-menerus terhadap kinerja program pelatihan dapat memastikan bahwa investasi ini akan memberikan dampak yang berkelanjutan terhadap produktivitas.

Hasil ini dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian tambahan, seperti melihat bagian tertentu dari program pelatihan yang paling berdampak atau menemukan bidang keahlian tertentu yang memerlukan perhatian khusus.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Yogyakarta:Zanafa Publishing.
- Athar, Rida & Shah, Faiza M. 2015. Impact of Training on Employee Performance (Banking Sector Karachi). IOSR-JBM. Vol 17. Issue 11, pp 58-67.
- Beardwell, Julie & Amanda T. 2017. Human Resource Management: A Contemporary

- Approach 8th Edition. United Kingdom: Pearson Education.
- Dessler, Gary. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1. Jakarta: PT. Indeks.
- Dessler, Gary. 2020. Human Resource Management 16th Edition. New York: Pearson Education. Evelyne, N., Muathe, S., & Kilika, J. 2018. Mediating Effect of Motivation on Employees Performance in Private Equity Firms, Kenya. Journal of Human Resource Management. Vol 6.No 2, pp. 78-84.
- Firdiyanti, Erwin. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. JIM. Vol 5. No 4.
- Gani, Irwan & Siti Amalia. 2018. Alat Analisis Data Edisi Revisi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi
- Aksara. Haji, Raya A., Yusuf, S., & Hamad, A. U. 2021. Effect of Training Materials and Methods on the Performance of Employee of the Commission for Land in Zanzibar. JHRM. Vol 9. No 2, pp 43- 49.
- Idrees, Zahra et.al. 2015. Effect of Salary, training and motivation on job performance of employees. American Journal of Business, Economics and Management. Vol 3. No 2, pp. 55-58.
- Karima, A. N. A., Idayanti, & Fauziah U. 2018. Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulsebar Cabang Utama Makassar.HJABE. Vol 1. No 4. Hal: 82-95.
- Komarudin. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. JIMF.Vol 1. No 2. Hal: 128-145.
- Laksmiari, Ni Putu P. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. JPEU (Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha). Vol.11 No. 1. Hal: 54-63.
- Marwansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Nasem, O. A., Cecep, & Tatang Taryana. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang karawang. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi). Vol.2 No.3. Hal: 209-218.
- Novranda, I Gede, I Wayan Bagia, & I Wayan Suwendra. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. E-Journal Bisma. Vol 3.
- Pettarani, Andi, Herman S., & Abd.Mansyur M. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. ISSUE 1. Hal: 66-81.
- Robbins, Stephen P., & Coulter, Mary. 2018. Management 14th Edition. New York: Pearson Education.
- Sarwani, dkk. 2020. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. JIKB.Vol.XI, No.2a. Hal: 91-100.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinaga, Sarman. 2020. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan. Jurnal Ilmiah Metadata. Vol.2 No.2. Hal: 159- 169.

- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2018. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: PT. Bhumi Aksara. Siswandi, Yudi. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (BELMERA) Medan. JIM (Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis). Vol. 17, No. 01. Hal: 124-137.
- Subroto, Setyowati. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Vol.12 No.1. Hal: 18-33.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. 2019. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi: Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarsi, Denok. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. JIS. Vol.1 No.1. Hal: 66-82.