

Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Farah Annisa¹, Sukisno Selamat Riadi^{2✉}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja secara langsung terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Pelatihan dan Motivasi Kerja, sementara variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bhumi Phala Perkasa di Balikpapan yang terdiri dari 50 responden dengan status karyawan tetap. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh secara langsung menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 20. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, selanjutnya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan; motivasi kerja; produktivitas kerja karyawan

The effect of training and work motivation on employee work productivity

Abstract

This study aims to examine how the effect of training and work motivation directly on the employee work productivity at PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. The independent variables in this study are Training and Work Motivation, while the dependent variable is Employee Work Productivity. This research was conducted at PT. Bhumi Phala Perkasa in Balikpapan consisting of 50 respondents with permanent employee status. The type of data used in this study is quantitative data obtained directly using a questionnaire. The data analysis used is multiple linear regression analysis which is used to test the research hypothesis by using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 20. The results of this study prove that training has a positive and significant effect on work productivity, then work motivation has a positive and significant effect on employee productivity.

Key words: Training; work motivation; employee work productivity

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu badan hukum yang dibentuk oleh sekelompok orang yang terlibat dalam menjalankan badan usaha komersial atau industri. Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan yang bergerak di bidang industri perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai keberhasilan itu perusahaan harus mempunyai faktor pendukung yang memadai seperti keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana dan prasarana, dan yang paling penting adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama saat ini kita telah memasuki era perdagangan bebas, dimana persaingan kompetisi semakin ketat, sehingga memaksa setiap perusahaan untuk lebih bekerja keras dengan efektif dan efisien agar menghasilkan produksi yang berkualitas dan juga handal. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan keberlangsungan hidupnya dengan memberi perhatian kepada aspek sumber daya manusia.

Oleh karena itu, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor penentu yang penting karena manusia yang mengelola segala aspek perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan meningkat dengan harapan tujuan perusahaan bisa tercapai. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya dengan perusahaan lain. Hal ini juga dikemukakan oleh beardwell (2017), Keterlibatan karyawan memiliki efek material di perusahaan, karyawan dapat mempengaruhi kinerja bisnis seperti keuntungan, produktivitas, inovasi dan kapasitas pelanggan. Untuk dapat meningkatkan produktivitasnya suatu organisasi atau perusahaan memerlukan dukungan kemampuan sumber daya manusia yang bekerja lebih produktif.

Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran karyawan per satuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dihasilkan sekelompok karyawan dalam jangka waktu tertentu (Sedarmayanti, 2017: 341). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu: Pendidikan dan latihan, keterampilan, disiplin, motivasi, lingkungan, teknologi, dan lainnya (Sedarmayanti, 2017: 341).

Organisasi yang tidak memberikan pelatihan kepada karyawannya dapat gagal bersaing di pasar. Hal ini umumnya terjadi karena karyawan organisasi tersebut tidak mampu meningkatkan produktivitas mereka. Dengan kata lain, pelatihan membantu karyawan untuk mengadopsi peluang pasar dan membuat mereka mampu menghadapi perubahan teknologi dan persaingan (Athar, 2015).

Tujuan dasar pelatihan yaitu untuk membantu karyawan membangun keterampilan mereka yang akan meningkatkan produktivitas kerja mereka dan pada akhirnya akan mengarah pada produktivitas perusahaan yang lebih besar (Idrees, 2015). Pelatihan juga berguna untuk memberi karyawan kesempatan dalam mengembangkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja serta menambah pengetahuan (Sarwani, dkk, 2020).

Selain itu, diperlukan suatu hal positif yang mampu mendorong semangat kerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satunya dengan memberikan motivasi.

Menurut Evelyne, dkk (2018) Karyawan yang termotivasi membayar ekstra perhatian dan waktu untuk pekerjaan mereka, mereka menjadikan pekerjaan sebagai bagian dari hidup mereka serta mempertimbangkan tanggung jawab dan kebajikan untuk dilakukan pada tugas mereka, mereka mengambil tujuan organisasi sebagai tujuan mereka sendiri dan merasa senang dan puas saat mencapainya,

Menurut Afandi (2018), Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau Individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan sehingga mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Pada dasarnya, motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka dan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja, hal ini berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah: atasan, rekan, sarana fisik, kebijakan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan (Sedarmayanti, 2017:154).

PT. Bhumi Phala Perkasa merupakan perusahaan agen untuk produk dengan brand-brand ternama diantaranya API Heat Transfer, Coyard, HIAB, Icarus, Landirenzo, dan lainnya. Perusahaan ini menggeluti bidang jasa dan perdagangan dengan menangani berbagai proyek besar seperti industri-industri pertambangan, minyak, gas dan petrokimia, seperti menyewakan gen-set untuk keperluan

proyek, memperbaiki mesin-mesin yang rusak, dan menjual peralatan yang diutuhkan proyek. Saat ini PT. Bhumi Phala Perkasa telah memiliki delapan divisi utama dan jajaran produk yang luas. Divisi-divisi tersebut diperuntukkan menangani Supply, Service, Engineering, Fabrication, Construction dan Rental.

Semakin tingginya persaingan dalam pendistribusian barang dan jasa, maka manajer Sumber Daya manusia perlu memperhatikan para karyawan terutama pada bagian teknisi yang berperan penting dalam kelancaran perusahaan. Dengan memberikan pelayanan produk yang baik maka konsumen dan pelanggan akan merasa puas sehingga perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif. Untuk itu produktivitas kerja karyawan harus sesuai target yang telah ditetapkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pengukuran produktivitas sangat penting untuk mengetahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh para karyawan. Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa dari tahun 2019 ke tahun 2020 target produktivitas kerja karyawan menurun 4% yang semula 81% menjadi 77%. Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa di Balikpapan belum mencapai target.

Kurangnya pengalaman, pengetahuan dan kemampuan karyawan pada bidang tertentu serta kurangnya motivasi kerja dalam diri setiap karyawan dapat menjadi penyebab belum tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan. Upaya yang dapat dilakukan manajer yaitu dengan memberi bimbingan, arahan serta memberi pelatihan yang cukup memadai.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada karyawan, mereka memperoleh pelatihan seputar pekerjaan mereka serta pelatihan manajemen resiko pada bidang divisi masing-masing yang dianggap masih kurang karena hanya diberikan pada saat awal diterima bekerja saja dan juga saat tertentu yang butuh pekerjaan ekstra misalnya saat akan pergi ke site/lapangan.

Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan pastinya memiliki tantangan dan beban kerja yang cukup signifikan, terutama saat ada perbaikan pada barang yang baru dikenalnya, karyawan harus mempelajari dari buku panduan yang dirasa kurang cukup. Dalam hal ini kurangnya pelatihan dan motivasi kerja dapat menjadi penyebab rendahnya produktivitas kerja karyawan.

METODE

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dengan membagikan kuesioner kepada responden, serta wawancara/interview dan observasi. Data primer berupa data variabel independen (bebas) mengenai pelatihan dan motivasi kerja dan variabel dependen (terikat) mengenai produktivitas kerja karyawan. Adapun objek dalam penelitian ini adalah PT. Bhumi Phala Perkasa di Balikpapan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa di Balikpapan yang berjumlah 110 orang yang terbagi menjadi dua bagian yaitu bagian luar/teknisi berjumlah 60 orang dengan 50 orang karyawan tetap dan 10 orang karyawan kontrak. Sedangkan, sampel yang diambil berjumlah 50 orang karyawan dengan kriteria karyawan tetap dan pernah mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dalam hal penetapan sampel.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Metode analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menjelaskan hubungan fungsional antara beberapa variabel, yang terdiri dari satu variabel dependen (terikat) dan lebih dari satu variabel independen (bebas). Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini diselesaikan dengan menggunakan program SPSS.20 (Statistical Package for Social Science) sebagai alat bantu dalam menganalisis data yang ada. Untuk penelitian ini terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen, sehingga model regresi yang terbentuk menurut Gani (2018:162) adalah sebagai berikut:

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

Dengan keterangan:

Y : Produktivitas Kerja

X1 : Pelatihan

X2 : Motivasi Kerja

α : Konstanta

β_1 : Koefisien Regresi Pelatihan

β_2 : Koefisien Regresi Motivasi Kerja
 ε : Error Term

Uji Asumsi Dasar Regresi

Asumsi dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Pemakaian asumsi ini diperuntukkan bagi data yang diperoleh dari data numerik yang bersumber dari data primer melalui alat pencarian data kuesioner.

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2019:121). Untuk pengujian validitas menggunakan nilai Anti Image Correlation, dengan ketentuan jika korelasi seluruh indikator menunjukkan angka di atas 0,5, maka keseluruhan indikator dinyatakan valid, tetapi jika korelasinya di bawah 0,5 maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Gani, 2018:132).

Uji reliabilitas adalah suatu ukuran yang mempunyai konsistensi dan stabilitas data yang diperoleh berulang kali pada obyek yang sama (Sugiyono, 2019:121). Pengujian reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha, dengan ketentuan jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 maka H1 diterima atau reliabel. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,6 maka H0 diterima atau tidak reliabel (Gani, 2018:135).

Uji Kelayakan Model

Pengujian kelayakan model dilakukan dengan memeriksa nilai R (koefisien korelasi), R² (koefisien determinasi), dan uji F.

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) bilangan yang menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan antara seluruh variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini ditetapkan nilai signifikan R > 0,5 yang berarti hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat. Formulasi untuk mengukur koefisien korelasi (Gani, 2018:157), yaitu:

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

Koefisien Deteminasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah sebuah bilangan yang menyebutkan proporsi (persentase) variasi perubahan nilai-nilai variabel dependen (Y) yang ditentukan oleh variasi perubahan nilai-nilai seluruh variabel independen (X). Ditetapkan nilai signifikan R² > 0,75 jika data sekunder dan > 0,50 jika data primer. Karena penelitian ini menggunakan data primer sehingga nilai signifikan R² > 0,50 yang berarti perubahan variasi variabel independen mengakibatkan perubahan variasi variabel dependen (Gani, 2018:158).

Uji F

Uji F atau Goodnes of Fit Test adalah pengujian kelayakan model. Nilai F memiliki signifikansi < alpha (0,05), artinya model regresi yang dibentuk dengan variabel independen dan variabel dependen adalah bagus dan sangat layak (Goodnes of Fit). Nilai F dapat dicari dengan menggunakan formulasi (Gani, 2018:159) sebagai berikut:

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

Pengujian kelayakan model dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

Jika Fhit > Ftabel (a,k-1,n-k) maka H0 ditolak;

Jika Fhit < Ftabel (a,k-1,n-k) maka H0 diterima;

Dimana:

H0 = Model tidak layak sehingga tidak dapat digunakan untuk estimasi populasi.

H1 = Model layak sehingga dapat digunakan untuk estimasi populasi.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada model regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh nyata (signifikansi) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Metode yang digunakan untuk

menguji tingkat kenyataan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan menggunakan uji t (t-test). Nilai t dapat dicari dengan menggunakan formulasi (Gani, 2018:160) sebagai berikut:

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

Hasil perbandingan antara nilai t hitung dengan t tabel digunakan untuk menerima dan menolak H0. Secara garis besar terdapat dua jenis pengujian hipotesis statistic (Gani, 2018:160), yaitu:
H0 diterima, maka H1 ditolak
H1 diterima, maka H0 ditolak

Hipotesis tentang kepengaruhan satu variabel independen terhadap dependen adalah :
H0; $\beta_i = 0$ Maka variabel Xi tidak berpengaruh nyata terhadap variabel Y.
H1; $\beta_i \neq 0$ Maka variabel Xi berpengaruh nyata terhadap variabel Y.

Sedangkan hipotesis tentang tingkat signifikansi satu variabel independen terhadap dependen adalah: Jika taraf nyata $\alpha 0,05 >$ tingkat signifikansi maka H0 ditolak (H1 diterima). Jika taraf nyata $\alpha 0,05 <$ tingkat signifikansi maka H0 diterima (H1 ditolak).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.
Analisis Linear Berganda Coefficients(a)

Model		Coefficientsa				
		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

Berdasarkan tabel diatas, maka koefisien regresi yang telah ditetapkan dari masing-masing variabel adalah:

Koefisien regresi Konstanta (α) = 1.042
Koefisien regresi Pelatihan (X1) = 0.273
Koefisien regresi Motivasi (X2) = 0.502

Berdasarkan angka-angka yang dihasilkan koefisien regresi diatas, maka selanjutnya dapat disusun kedalam fungsi model persamaan pada regresi linier berganda, seperti berikut ini.

$$Y = 1.042 + 0.273X1 + 0.502X2 + \epsilon$$

Secara parsial dari model regresi yang dihasilkan dapat diinterpretasikan sebagai berikut:
Konstanta (α) sebesar 1.042, nilai konstanta yang positif menunjukkan bahwa hubungan produktivitas kerja karyawan (Y) PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan dengan pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah positif. Apabila variabel independen meningkat dalam 1 tahun, maka variabel produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat;
Koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar 0.273, menunjukkan bahwa hubungan variabel pelatihan (X1) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) berpengaruh positif. Jika pelatihan (X1) ditingkatkan dalam kurun waktu 1 tahun, maka produktivitas kerja karyawan (Y) PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan juga akan meningkat sebesar 0.273 atau 27%; dan
Koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0.502, menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi kerja (X2) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) berpengaruh positif. Jika motivasi kerja (X2) ditingkatkan dalam kurun waktu 1 tahun, maka produktivitas kerja karyawan (Y) PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan akan meningkat sebesar 0.502 atau 50%.

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid.

Variabel yang dianalisis terbagi 2 yaitu variabel independen (bebas) yang terdiri dari pelatihan (x1) dan Motivasi (x2) dan variabel dependen (terikat) yang terdiri dari produktivitas (y). Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan Analisis faktor dan menggunakan nilai Anti Image Correlation, dengan hasil 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
Y	P1	0.708	50	Valid
	P2	0.717	50	Valid
	P3	0.839	50	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 20, 2021

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 10 butir pertanyaan yang terdiri dari indikator variabel Pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y), dengan hasil nilai Anti Image Correlation menunjukkan angka masing-masing indikator berada di atas 0,5 yang berarti keseluruhan indikator adalah valid.

Uji Realibilitas

Data dapat dikatakan reliabel jika data tersebut dipercaya dapat mengukur dan mencerminkan variabel (Gani, 2018:134). Realibilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melalui uji Cronbach's Alpha, dengan hasil yang dapat dilihat pada 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

Berdasarkan tabel 3 tersebut dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator dari variabel independen yaitu pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y) mempunyai nilai Cronbach's Alpha berturut-turut sebesar 0.930, 0.854, dan 0.919 yang berada di atas nilai standar 0.6. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti keseluruhan indikator reliabel atau dapat mengukur dan mencerminkan setiap variabel.

Uji F

Uji F atau Goodnes of Fit Test adalah pengujian kelayakan model. Model regresi dikatakan layak atau sangat layak (Goodnes of Fit Test) jika nilai F sebuah model memiliki signifikansi < alpha (0,05). Model yang layak dapat digunakan untuk mengestimasi populasi (Gani, 2018:159).

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

		ANOVAa				
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

Berdasarkan tabel Anova diatas diketahui bahwa nilai F menunjukkan angka 26.006 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang berada di bawah 0,05 ($\text{sig } F < \alpha = 0,05$) dengan demikian model regresi yang dibentuk dengan variabel independen yaitu pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y) adalah bagus dan sangat layak (Goodnes of Fit) sehingga dapat digunakan untuk mengestimasi populasi.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada model regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh nyata (signifikansi) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Metode yang digunakan untuk menguji tingkat kenyataan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan menggunakan uji t (t-test).

Tabel 5.
Hasil Uji T (t test)

		Coefficientsa				
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

Berdasarkan tabel diatas dapat dianalisis secara parsial antara variabel independen yang terdiri dari pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen berupa produktivitas kerja (Y), sebagai berikut:

Pelatihan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.009 yang berada di bawah 0,05 ($\text{sig } < \alpha = 0,05$) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan “pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima; dan Motivasi Kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.001 yang berada di bawah 0,05 ($\text{sig } < \alpha = 0,05$) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan “motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima.

Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan

Pelatihan merupakan sebuah proses terencana yang dapat memodifikasi sikap, pengetahuan, perilaku keahlian melalui pengalaman pembelajaran untuk mencapai kinerja yang efektif dalam suatu aktivitas (Sedarmayanti, 2017:273). Pelatihan adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan dengan memberikan pelatihan secara rutin. Terutama pada karyawan di bagian teknisi maupun mekanik yang berhadapan langsung pada kegiatan operasional perusahaan, karena karyawan teknisi atau mekanik harus mempunyai pengetahuan yang luas dan kemampuan yang tinggi atau ahli dalam bidang yang difokuskan di perusahaan. Jika kemampuan yang mereka miliki tidak diasah jika berhadapan pada barang yang baru mereka kenal atau ketahui maka ketika mereka akan penggunaan atau perbaiki dapat mengakibatkan masalah yang fatal yang dapat merugikan perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Karyawan teknisi atau mekanik memiliki resiko yang tinggi dalam menjalani pekerjaan mereka seperti mengalami kecelakaan kerja pada saat mengoperasikan alat-alat berat.

Dari hasil wawancara yang dilakukan sebelumnya pada karyawan bagian teknisi dan mekanik PT. Bhumi Phala Perkasa di Balikpapan, mereka memperoleh pelatihan seputar pekerjaan mereka serta pelatihan manajemen resiko pada bidang divisi masing-masing yang dianggap masih kurang karena hanya diberikan pada saat awal diterima bekerja saja dan juga pada saat tertentu saja yang butuh pekerjaan ekstra misalnya saat akan pergi ke site/lapangan. Seharusnya perusahaan dapat lebih memperhatikan pelatihan yang diberikan kepada para karyawannya dengan memberikan pelatihan secara berkala atau rutin dapat memperbaiki kualitas kerja dan meningkatkan produktivitas para karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa di Balikpapan.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa di Balikpapan. Hal ini menguatkan pernyataan sebelumnya bahwa jika pelatihan ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan semakin tinggi. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan variabel pelatihan yang mempunyai tingkat signifikansi nilai t-statistik sebesar 0.009 yang lebih kecil dari 0,05 dan variabel regresi pelatihan yang memiliki nilai sebesar 0.273 atau 27,3 %, yang berarti bahwa jika kapasitas pelatihan diperbesar dapat lebih efektif bagi para karyawan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terutama karyawan bagian teknisi.

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Komarudin (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng”, yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2018:143).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi diperlukan karyawan untuk menciptakan semangat dan gairah dalam bekerja. Memberikan motivasi kepada karyawan dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sesuai keinginan atau dorongan dari dalam diri sendiri sehingga dapat memicu meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan menjadikan pekerjaan sebagai bagian dari hidup mereka sehingga karyawan dapat mempertimbangkan tanggung jawab dan ketulusan dalam mengerjakan tugas mereka, mereka mengambil tujuan organisasi sebagai tujuan mereka sendiri dan merasa senang dan puas saat bisa mencapainya.

Berdasarkan data kuesioner yang diperoleh dari responden, Pernyataan 1 yaitu “saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedia jaminan kesehatan dari perusahaan” mendapat hasil paling banyak disetujui, hal ini menandakan bahwa kurangnya rasa aman saat bekerja. Pada dasarnya karyawan teknisi ataupun mekanik memiliki resiko yang tinggi dalam menjalani pekerjaan mereka seperti mengalami kecelakaan kerja pada saat mengoperasikan alat-alat berat. Seharusnya perusahaan bisa menjamin keselamatan kerja ataupun jaminan kesehatan mereka dengan baik sehingga karyawan merasa aman dan senang dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa di Balikpapan. Hal ini membuktikan pernyataan sebelumnya bahwa jika semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan mampu memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam bekerja. Pernyataan tersebut didukung dengan variabel motivasi kerja yang mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.001 yang berada di bawah 0,05 dan variabel regresi motivasi kerja sebesar 0.502 atau 50 %, yang berarti bahwa jika motivasi ditingkatkan dapat lebih berefektif bagi para karyawan. Hal ini juga menunjukkan jika pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan lebih dominan daripada variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan yang hanya memiliki nilai sebesar 0.273 atau 27,3 %, sisanya permasalahan produktivitas kerja karyawan didukung oleh faktor lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian A. Nur Ainal Karima, dkk (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulsebar Cabang Utama Makassar”, yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan analisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil analisis menunjukkan bahwa Pelatihan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa di Balikpapan. Hal ini berarti jika pelatihan ditingkatkan dalam kurun waktu 1 (satu) tahun, maka produktivitas kerja karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan juga akan meningkat; dan Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa di Balikpapan. Hal ini berarti jika motivasi kerja ditingkatkan dalam kurun waktu 1 (satu) tahun, maka produktivitas kerja karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan juga akan meningkat.

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.
- 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.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.