

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Training, Motivation, and Environment: Boosting Contractor Work Productivity

Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja: Meningkatkan Produktivitas Kerja Kontraktor

Parlinda Parlinda, parlinda11@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Hasan Ubaidillah, ubaid@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This quantitative study aims to examine the influence of job training, work motivation, and work environment on employee work productivity in the context of CV. Budi Mulia, a leading cracker manufacturing company. The research employed a Non-Probability Saturated Sampling Technique, gathering data from 80 employees. Multiple linear regression analysis was conducted using SPSS Statistics version 25. The findings indicate that job training, work motivation, and work environment significantly affect employee work productivity. Notably, the work environment emerged as the most influential factor positively impacting employee productivity. This study sheds light on the importance of optimizing the work environment to enhance overall performance, offering implications for managers and organizations seeking to maximize their workforce potential.

Highlights:

- The study examines the impact of training, motivation, and work environment on employee performance.
- The work environment emerged as the most influential factor positively affecting employee productivity.
- Optimizing training programs, fostering motivation, and creating a conducive work environment are crucial for enhancing employee performance.

Keywords: Employee Performance, Training, Motivation, Work Environment, Productivity

Published date: 2023-06-26 00:00:00

Pendahuluan

Seiring perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, manusia dituntut untuk dapat mempunyai keterampilan yang berkualitas untuk memenuhi taraf hidup yang lebih baik. Sumber daya manusia apabila dapat dapat di dayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Persoalan sekarang yang ada adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produktivitas secara optimal, sehingga tujuan perusahaan tercapai [9] .

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja, khususnya karyawan pada bagian produksi mesin penjual otomatis ini ada beberapa faktor yang memengaruhi seperti pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Setiap perusahaan mempunyai berbagai macam tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu dengan menggunakan tenaga manusia sebagai pelaksana, sebab manusia itulah yang akan mengolah faktor-faktor produksi untuk menghasilkan produk akhir perusahaan tersebut [5].

Peningkatan produktivitas karyawan membutuhkan manajemen yang baik dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim di dalam organisasi tersebut [9] .

Produktivitas sebagai bandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut [13]. Dari pemahaman di atas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika, dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas. Beberapa indikator yang berkaitan dengan produktivitas, sebagai berikut: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi [16] . Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain : pelatihan kerja, motivasi kerja, tingkat pendidikan, etos kerja, mental, dan kemampuan fisik karyawan [3] .

Pelatihan (training) merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan memiliki potensi untuk menyelaraskan para karyawan dengan strategi-strategi perusahaan, sedangkan produktivitas kerja karyawan adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. [11] , dalam Judul Skripsi Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT ERAJAYA SWASEMBADA CABANG MAKASAR dengan variabel bebas (X) terdiri dari metode pelatihan (X1), isi pelatihan (X2), kemampuan instruktur/pelatih (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan yang menghasilkan variabel metode pelatihan merupakan yang paling berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Sumber daya manusia memerlukan pelatihan untuk memperbaharui kemampuan yang mereka miliki. Karena pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu untuk mengembangkan karyawan agar terampil, terdidik, dan terlatih secara professional serta siap pakai dalam bidangnya masing- masing. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. [4] . Sementara [7] , mengatakan apabila seseorang akan mengerjakan suatu tugas yang asing baginya, maka perlu terlebih dahulu, untuk mempelajari bagaimana caranya mengerjakannya. Karena seseorang tidak akan mampu melaksanakan suatu tugas dengan baik, apabila tidak dipelajari terlebih dahulu.

Pelatihan yang efektif akan menghasilkan produktivitas kerja karyawan, bukan hanya biaya (cost), tetapi merupakan investasi dalam asset manusia pada suatu perusahaan yang akan menguntungkan keseluruhan perusahaan. Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan hal sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Menurut [17] berpendapat bahwa "Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Menurut [6] menyatakan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan defenisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat. Herzberg mengemukakan teori dua faktor, yaitu (1) Hygiene Factors yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervise, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. Dalam hal ini Hygiene Factors disebut juga Motivasi Eksternal; (2) Motivation Factors yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

Teori motivasi klasik yang diungkapkan Frederick Taylor, menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa selalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Kesimpulan yang dapat dikutip dari teori Herzberg adalah motivasi karyawan terbagi atas dua jenis yakni Hygiene Factors (Motivasi Eksternal) dan Motivation Factors (Motivasi Internal). Sedangkan Fredrick Taylor mengemukakan motivasi eksternal lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan motivasi internal.

Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri. Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan reward. Agar pengaruh reward dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu, secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan rewards untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja adalah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Selain pelatihan kerja dan motivasi kerja, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Menurut [2] lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subyektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan.

Menurut [12] bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu : lingkungan tempat kerja atau lingkungan kerja fisik dan suasana kerja atau lingkungan non fisik. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang terdapat disekeliling karyawan yang dapat dilihat dan dirasakan kemudian memberikan efek samping baik negatif maupun positif terhadap hasil dari pekerjaan. [12] menguraikan beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik, sebagai berikut: pencahayaan di ruang kerja, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, dan fasilitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah Perhatian dan dukungan pimpinan, Kerjasama antar kelompok, Kelancaran komunikasi baik dengan rekan kerja maupun pimpinan, [12].

Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang terlihat dari lingkungan kerja karyawan itu sendiri. Perusahaan yang diteliti adalah CV. Budi luhur, berdiri tahun 1998. Yang berlokasi di Dusun Ngemplak Desa Kepatihan, Tulangan - Sidoarjo. CV. Budi Luhur merupakan perusahaan yang memproduksi kerupuk. Untuk produksinya yakni kerupuk sari udang. Dengan seiring berkembangnya teknologi, sampai sekarang CV. Budi Luhur menjadi perusahaan yang terus memproduksi kerupuk dengan kualitas tinggi untuk dipasarkan kepada konsumennya di beberapa kota. Untuk mencapai kinerja yang tinggi senantiasa diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing tinggi. Namun dalam pelaksanaannya, masih terdapat kendala-kendala yang membuat produktivitas pegawainya kurang memenuhi target organisasi.

Dari hasil kunjungan ke perusahaan terdapat data yang menunjukkan sebagai berikut:

| Tahun | Jml Kary | Target Kerupuk/Bal | Produksi Kerupuk/Bal | Pencapaian | Kategori | | | |
|-------|----------|--------------------|----------------------|------------|-----------|-------|-----------------|-------|
| | | | | | Memuaskan | | Tidak Memuaskan | |
| | | | | | org | % | org | % |
| 2018 | 70 | 304.000 bal | 344.000 bal | Sesuai | 62 | 88.84 | 8 | 11.15 |
| | | 304.000 bal | 351.000 bal | Sesuai | | | | |

| | | | | | | | | |
|------|----|-------------|-------------|--------|----|-------|----|-------|
| 2019 | 74 | 322.240 bal | 301.225 bal | TS | 58 | 78.21 | 16 | 21.55 |
| | | 322.240 bal | 312.025 bal | TS | | | | |
| 2020 | 80 | 334.796 bal | 384.511 bal | Sesuai | 65 | 80.87 | 15 | 19.12 |
| | | 334.796 bal | 309.796 bal | TS | | | | |

Table 1. Data Produktivitas Karyawan CV. Budi Luhur Tahun 2018 s/d 2020 CV. Budi Luhur, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2018 presentase produktivitas karyawan menunjukkan 88.84%, pada tahun 2019 menunjukkan angka 78.21%, dan di tahun 2020 sekitar 80.87% dalam kategori memuaskan yang artinya pencapaian karyawan dalam menghasilkan kerupuk terpenuhi sedangkan kategori tidak memuaskan menunjukkan pencapaian karyawan yang tidak terpenuhi. Hal tersebut menunjukkan suatu gambaran bahwa produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan di tahun 2018-2019 sebesar 10.63% dengan disertai tidak tercapainya target perusahaan dalam menghasilkan kerupuk pada tahun 2019 sebesar 31.230 bal dan pada tahun 2020 pada periode kedua sebesar 25.000 bal. Meskipun pada tahun 2020 dapat dikatakan dalam kategori memuaskan namun pada kenyataannya target perusahaan tidak terpenuhi. Dalam hal tabel menunjukkan pada periode kedua setelah dilakukan penyortiran masih terdapat kecacatan dalam menghasilkan produk berupa kerupuk cacat sehingga produk yang dihasilkan tidak berkualifikasi.

Indikasi tersebut terletak pada penurunan produktivitas karyawan yang disebabkan oleh kualitas kerja tidak sesuai dengan target perusahaan dalam menghasilkan kerupuk yang berkaitan dengan mutu dari produk yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Dalam hal ini kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis tidak sesuai dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan terkait kemampuan karyawan dalam menjalankan mesin baru belum maksimal karena pelatihan yang diberikan kurang dapat diserap oleh karyawan secara baik. Efisiensi waktu yang kurang dari jam standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal sampai menjadi output. Hal ini ditunjukkan dengan kurang tepatnya dalam target menghasilkan produk berupa kerupuk dan juga tingkat kedisiplinan karyawan yang erat kaitannya dengan absensi.

Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan tentunya harus segera dibenahi agar dapat tercapainya misi dan visi dari perusahaan berupa memproduksi kerupuk dengan kualitas yang baik dari yang terbaik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam CV. Budi Luhur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan manfaat bagi perusahaan sehingga target perusahaan dapat terpenuhi. Dengan mempertimbangkan permasalahan diatas maka dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Budi Luhur Sidoarjo"

Metode Penelitian

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang mempunyai tujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori, mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif [14] .

Teori merupakan kerangka dalam penelitian kuantitatif yang melandasi perumusan masalah atau pertanyaan, pengembangan hipotesis, pengujian data, dan pembuatan kesimpulan. Posisi dan peran teori dalam penelitian kuantitatif direfleksikan dalam hasil penelitian yang berupa dukungan atau penolakan terhadap teori [14]. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Budi Luhur di Dusun Ngemplak Desa Kepatihan Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, [14]. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh jumlah karyawan di CV. Budi Luhur yaitu 80 karyawan. Karena populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu [14].

2. Sampel

Menurut [14] pengertian Teknik Sampling adalah pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 80 karyawan CV. Budi Luhur. Alasan pemilihan sampel menggunakan Teknik Saturation Sampling adalah karena jumlah karyawan CV. Budi Luhur yang tidak banyak, sehingga peneliti menggunakan seluruh karyawan untuk sampel.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif dan kualitatif, data kuantitatif merupakan data yang berupa informasi yang menyebutkan dalam bentuk angka, hal ini dapat dilihat dari hasil pengelolaan kuesioner, sedangkan pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan perilaku yang dapat diamati dari satu individu, kelompok, masyarakat, dan organisasi tertentu dalam suatu setting konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistik.

2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yakni data primer dan data sekunder.

1. Data primer tersebut didapatkan dari hasil menyebarkan kuesioner dan wawancara yang dilakukan kepada karyawan CV. Budi luhur, berdiri tahun 1998. Terletak di dsn. Ngemplak ds. Kepatihan, Tulangan - Sidoarjo.
2. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Pada penelitian ini kuesioner diberikan kepada 80 karyawan CV. Budi Luhur sebagai responden.

F. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pada hal ini pengujian data dapat diukur melalui program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 25.0.

G. Kerangka Konseptual

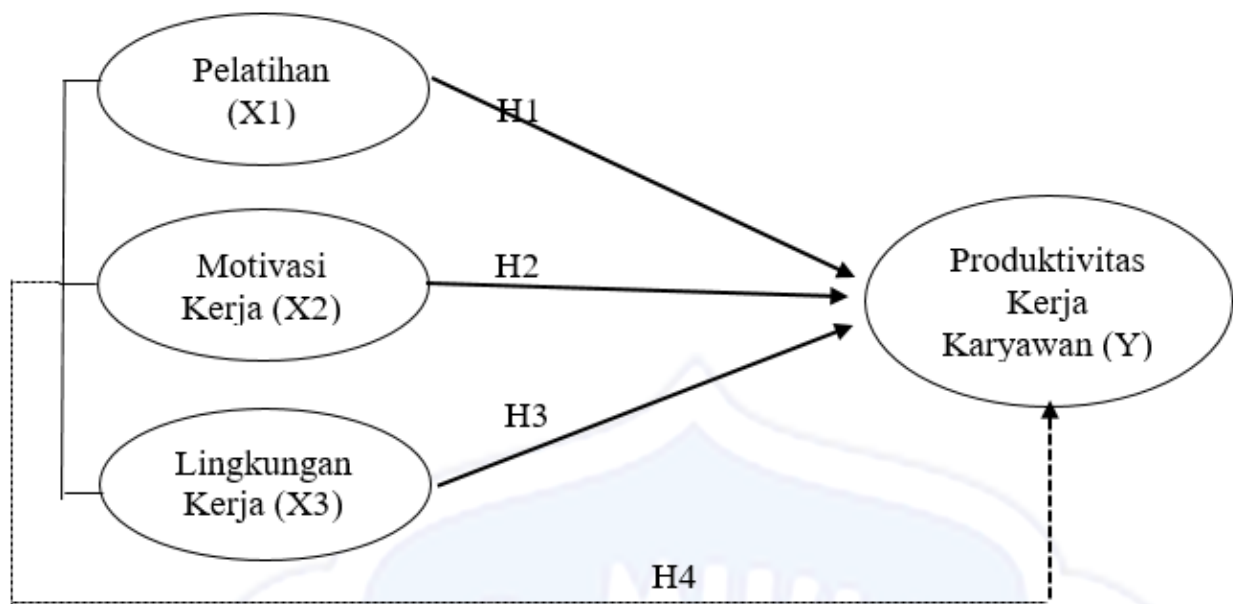


Figure 1. Kerangka Konseptual

G. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan pokok permasalahan di atas, maka di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ = Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H₂ = Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H₃ = Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H₄ = Manakah diantara variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terdapat satu variabel yang paling berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

A. Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | | Coefficients a | | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 8.354 | 3.911 | |
| | Pelatihan Kerja | .224 | .107 | .027 |
| | Motivasi Kerja | .125 | .120 | .127 |
| | Lingkungan Kerja | .230 | .096 | .035 |

Table 2. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Pada tabel di atas, berdasarkan persamaan regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 8,354 + 0,224 + 0,125 + 0,230$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8,354 menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja = 0 atau konstan, maka variabel produktivitas kerja adalah sebesar 8,354.
2. Koefisien regresi untuk X1 0,224, maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja (X1) yaitu 0,224 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang beriringan dengan variabel terikat. Jika pelatihan kerja (X1) naik sebesar satu satuan, sedangkan motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) tetap/konstan, maka produktivitas kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,224. Namun sebaliknya apabila jika terjadi penurunan pada variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka terjadi penurunan pula pada variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,239, dengan asumsi bahwa variabel motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) tetap atau konstan.
3. Koefisien regresi untuk X2 0,125, maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X2) yaitu 0,125 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang beriringan dengan variabel terikat. Jika motivasi kerja (X2) naik sebesar satu satuan, sedangkan pelatihan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X3) tetap/konstan, maka produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,125. Akan tetapi, sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel motivasi kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka terjadi penurunan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,125, dengan asumsi bahwa variabel pelatihan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X3) tetap atau konstan.
4. Koefisien regresi untuk X3 0,230, maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X3) yaitu 0,230 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang beriringan dengan variabel terikat. Jika lingkungan kerja (X3) naik sebesar satu satuan, sedangkan pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tetap/konstan, maka produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,230. Sebaliknya, apabila jika terjadi penurunan pada variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1 satuan, maka terjadi penurunan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,230, dengan asumsi bahwa variabel pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tetap atau konstan.

B. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

| Coefficients a | | | |
|--|------------------|-------|--------------|
| Model | | t | Significance |
| 1 | (Constant) | 2.136 | .036 |
| | PELATIHAN KERJA | 2.225 | .023 |
| | MOTIVASI KERJA | 4.041 | .001 |
| | LINGKUNGAN KERJA | 2.309 | .000 |
| a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA | | | |

Table 3. Hasil Uji t

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan degree of freedom sebesar $k = 4$ dan $df_2 = n - k$ ($80 - 4 = 76$) sehingga diperoleh ttabel sebesar 1,66515 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Pelatihan Kerja

Nilai thitung sebesar 2,225 sedangkan ttabel sebesar 1,66515. Maka thitung > ttabel ($2,225 > 1,66515$) dan dengan nilai signifikan ($0,023 < 0,05$) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu pelatihan kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

b. Motivasi Kerja

Nilai thitung sebesar -0,903 sedangkan ttabel sebesar 1,66515. Maka thitung > ttabel ($4,041 > 1,66515$) dan dengan nilai signifikan ($0,001 < 0,05$) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

c. Lingkungan Kerja

Nilai thitung sebesar 6,724 sedangkan ttabel sebesar 1,66515. Maka thitung > ttabel ($2,309 > 1,66515$) dan dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) dapat diartikan bahwa variabel independen lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

2. Uji F (Simultan)

| ANOVA a | | | | | | |
|---------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Significance |
| 1 | Regression | 81.190 | 3 | 30.397 | 81.406 | .000b |
| | Residual | 24.297 | 76 | .978 | | |
| | Total | 75.488 | 79 | | | |

Table 4. Hasil Uji F

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan DF1 sebesar $k - 1$ ($4 - 1 = 3$) dan DF2 = $n - k$ ($80 - 3 - 1 = 76$) sehingga diperoleh Ftabel sebesar 2,72. Berdasarkan hasil output tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel ($81,406 > 2,72$), dan juga didukung dengan hasil signikasi sebesar 0,000. Maka dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2), pelatihan kerja (X3), mempengaruhi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y).

3. Koefisien Korelasi Berganda (R)

| Model Summary b | | | | |
|-----------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .526a | .277 | .123 | .98873 |

Table 5. Koefisien Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa nilai tabel R diperoleh nilai sebesar 0,526 atau (52,6%). Maka pada nilai tabel R tersebut dikatakan bernilai positif yang menandakan bahwa hubungan variabel bebas dan variabel terikat cukup kuat karena nilainya lebih dari (50%).

4. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

| Model Summary b | | | | |
|-----------------|--|--|--|--|
| | | | | |

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .526a | .277 | .123 | .98873 |

Table 6. Koefisien Determinasi Berganda

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.20 diatas, dapat diketahui untuk nilai *Adjusted R square* (R^2) adalah sebesar 0,123. Hal ini dapat disimpulkan bahwa berarti untuk naik turunnya variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti maka hasil yang diperoleh melalui program aplikasi SPSS Statistic versi 25. Bahwa variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Budi Luhur, sebagai berikut :

1. H1: Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis data dengan mengamati nilai signifikansi pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05 ($0,023 < 0,05$) membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika perusahaan tersebut kerap melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan skill karyawannya maka semakin baik pula produktivitas kerja dari perusahaan itu sendiri, begitu juga sebaliknya. Sehingga dengan demikian produktivitas diharapkan terus mencapai target.

Maka dari itu CV. Budi Luhur harus mampu memberikan para karyawannya sebuah pelatihan kerja yang baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya pelatihan kerja yang telah diberikan kepada seluruh karyawan akan meningkatkan skill karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat serta meminimalisir kesalahan yang dilakukan karyawan.

Hasil penelitian berikut seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh [1] yang membuktikan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan CV. LPS.

2. H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil analisis data dengan mengamati nilai signifikansi motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas ataupun jobdesknya maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Pada CV. Budi Luhur pemberian motivasi dilakukan untuk memberikan rasa percaya diri dan semangat para karyawan, sehingga karyawan dengan motivasi yang kuat di harapkan supaya bisa meningkatkan produktivitas kerjanya, agar tujuan atau harapan perusahaan tercapai.

Hasil penelitian berikut seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh [15] dengan kesimpulan bahwa motivasi dan disiplin secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan serta terdapat hubungan kausal antara motivasi dengan disiplin dengan produktivitas kerja karyawan PT. Nadi Suwarna Bumi.

3. H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dengan mengamati nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja dari perusahaan yang membawa dampak baik dapat mengakibatkan meningkatnya produktivitas kerja, begitu pun sebaliknya jika lingkungan tersebut membawa dampak yang buruk maka akan menurunkan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam satu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai bagi karyawan dapat menurunkan produktivitas.

Bagi CV. Budi Luhur, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Di buktikan dengan lingkungan yang terang, tidak bising, ruang kerja yang cukup baik, tidak bising, bersih, dan keamanan membuat karyawan bekerja dengan optimal.

Hasil penelitian berikut seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh [8] dengan hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Kemudian penelitian oleh [10] yang menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng.

4. H4: Variabel yang paling berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pengujian hasil regresi linear berganda, di antara variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang paling banyak memberikan pengaruh kepada variabel terikat yakni produktivitas kerja ialah variabel lingkungan kerja yang memperoleh nilai koefisien sebesar 0,230 atau dengan kata lain memberikan pengaruh kepada produktivitas kerja sebanyak 23%. Sedangkan untuk variabel pelatihan kerja mempengaruhi sebesar 22,4%, dan variabel motivasi kerja mempengaruhi sebesar 12,5%.

Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai bagi karyawan dapat menurunkan produktivitas. Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian berikut ditemui variabel lingkungan kerja yang paling memberikan pengaruh pada produktivitas kerja karyawan di CV Budi Luhur Sidoarjo.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja
4. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

References

1. Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5 (4).
2. Danang, S. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service. Center for Academic Publishing Service.
3. Hartatik. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Laksana.
4. Haryati, E., & Sibarani, J. D. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pp. London Sumatera Indonesia, Tbk Medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4 (2), 32-58.
5. Haryo, B. D., & Waloejo, H. D. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Metec Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7 (4), 167-176.
6. Hasibuan, P. S. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
7. Manullang. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press.
8. Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
9. Prayogi, D. N., & Utami, B. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan K3 (Kesehatan dan [1] Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5 (4).
10. Danang, S. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service. Center for Academic Publishing Service.
11. Hartatik. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Laksana.
12. Haryati, E., & Sibarani, J. D. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pp. London Sumatera Indonesia, Tbk Medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4 (2), 32-58.
13. Haryo, B. D., & Waloejo, H. D. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Metec Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7 (4), 167-176.
14. Hasibuan, P. S. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
15. Manullang. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press.
16. Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
17. Prayogi, D. N., & Utami, B. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Union Metal Mojokerto. Universitas Islam Majapahit.
18. Ribut, & Suprpto. (2016). Dibandingkan Dengan F. *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 104-113.
19. Salinding, R. (2012). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. Universitas Hasanuddin.

Academia Open

Vol 8 No 1 (2023): June

DOI: 10.21070/acopen.8.2023.3964 . Article type: (Business and Economics)

20. Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama.
21. Sinungan, M. (2013). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bumi Aksara.
22. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
23. Sunarsih, D. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Jurnal Semarak, 1, No. 1, 66-82.
24. Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
25. Wibowo. (2011). Manajemen Produktivitas Kerja, Cetakan Keempat, Edisi Ketiga. Penerbit Bumi Aksara.