

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA BALAI BESAR METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA WILAYAH II KOTA TANGERANG SELATAN

Ivan Valda Fadhila¹, Chotamul Fajri²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ivanvaldafadhila26@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen01717@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and job training on employee productivity either partially or simultaneously. This research was conducted using quantitative research methods involving employees as samples in this study. Also, this study uses various research tests, namely validity test, reliability test, classical assumption test, correlation coefficient test, regression coefficient test, coefficient of determination test, t test and f test. The result of this research is that on the work motivation variable, the regression equation $Y = 19,948 + 0,532 X_1$ is obtained. The value of the work motivation regression coefficient (X_1) is 0,532, this number is positive, it means that if the constant is fixed and there is no change in the work motivation variable data (X_1), then every 1 unit change in the work motivation variable (X_1) will result in an increase in productivity (Y) of 0.532. Then, on the job training, the regression equation can be obtained $Y = 8,626 + 0,799 X_2$, where X_2 = Job training. The coefficient value is 0.799 (positive), which shows a unidirectional effect, meaning that if job training is increased by one, it will increase employee productivity by 8.626. Then, on employee productivity, the multiple regression equation $Y = 8,381 + 0,057 X_1 + 0,751 X_2 + e$. The value of the regression coefficient on the productivity variable is 8.381, concluding that if the Work Motivation (X_1) and Job Training (X_2) remain (no change) then the consistency value of Productivity (Y) is 8.381. The statistical results of the t test have a positive and significant effect on work facilities on employee productivity. Based on the table that $t_{count} t_{hitung} 12,228 > t_{tabel} 1,989$ or significant $0.000 < 0.05$, thus H_a is accepted and H_o is rejected, so that partially there is a positive and significant effect of work motivation on employee productivity. Then, the statistical results of the t test have a positive and significant effect on job training on employee productivity. Based on the table that $t_{count} t_{hitung} 12,228 > t_{tabel} 1,989$ and significant $0.000 < 0.05$, thus H_a is accepted and H_o is rejected, so that partially there is a positive and significant effect of job training on employee productivity. And, the results of statistical calculations show the calculated $F_{hitung} 74,560 > F_{tabel} 3,095$. by using a significance limit of 0.05, the significance value obtained is $0.000 < 0.05$. This means that the hypothesis which states that the simultaneous variable work motivation, job training, has an influence on employee productivity.

Keywords: Motivation; Job Training; Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas pegawai baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan menggunakan

metode penelitian kuantitatif dengan melibatkan para pegawai sebagai sampel pada penelitian ini. Serta, penelitian ini menggunakan berbagai uji penelitian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, uji koefisien regresi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian kali ini yaitu pada variabel motivasi kerja diperoleh persamaan regresi $Y = 19,948 + 0,532X_1$. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,532 maka ini bernilai positif diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan data variabel motivasi kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada produktivitas (Y) sebesar 0,532. Kemudian, pada pelatihan kerja dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,626 + 0,799X_2$, Dimana X_2 = Pelatihan kerja. Nilai koefisien sebesar 0,799 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya jika Pelatihan kerja ditingkatkan sebesar satu maka akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 8,626. Lalu, pada produktivitas pegawai diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 8,381 + 0,057X_1 + 0,751X_2 + e$. Nilai koefisien regresi pada variabel produktivitas sebesar 8,381 menyimpulkan bahwa jika Motivasi Kerja (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) tetap (Tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Produktivitas (Y) sebesar 8,381. Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Fasilitas kerja terhadap Produktivitas pegawai. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 12,228 > t_{tabel} 1,989$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai. Kemudian, Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 12,228 > t_{tabel} 1,989$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas pegawai. Dan, Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} 74,560 > F_{tabel} 3,095$. dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel Motivasi kerja, pelatihan kerja, mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pegawai.

Kata Kunci: Motivasi; Pelatihan Kerja; Produktivitas

1. PENDAHULUAN

Manajemen merupakan kekuatan utama dalam suatu organisasi untuk mengelola dan mengkoordinasi sumber daya manusia dan material dan para manajer bertanggung jawab untuk pelaksanaan organisasinya, baik untuk hasil sekarang maupun potensi masa mendatang. Manajemen memasukan unsur kepemimpinan disamping penerapan berbagai keahlian teknis seperti keterampilan pengambilan keputusan dan perencanaan.

Manajemen suatu faktor yang menentukan dalam pencapaian suatu tujuan dan keberhasilan pada setiap lembaga, oleh karena itu lembaga yang tidak mengikuti perubahan zaman, dengan sendirinya akan tertinggal oleh lembaga-lembaga yang ada lainnya.

Dalam suatu perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dalam memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh

karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin.

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pelatihan kerja yang baik. Sehingga setiap pegawai dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Balai besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) merupakan Lembaga pemerintah Nonkementerian Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika. Tugas dan

fungsi BMKG tercantum pada perundang-undangan UU RI N0 31 tahun 2009. Diantaranya yaitu, BMKG berfungsi untuk menyampaikan informasi dan peringatan dini kepada instansi dan pihak terkait serta masyarakat berkenaan dengan bencana karena factor meteorology, klimatologi, dan geofisika.

Berdasarkan uraian diatas, setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap pegawainya agar semakin meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, lembaga BMKG harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para pegawainya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Dari hasil pengamatan di lapangan banyak pegawai yang kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya belum bisa mencapai hasil yang sudah ditargetkan oleh BMKG tersebut. Itu disebabkan oleh semangat kerja yang dimiliki pegawai menurun dikarenakan beberapa tahun terakhir diterapkannya work from home. Pada saat work from home tersebut, banyak pegawai yang sering menunda pekerjaan dan membuang waktu untuk menyelesaikan urusan pribadi di rumah. Hal tersebut mengakibatkan keefisienan dalam menyelesaikan pekerjaan terhambat sehingga persentase produktivitas tahunan pada BMKG saat ini menurun. Berikut peneliti lampirkan data produktivitas kerja pegawai BMKG Wilayah II:

Tabel 1.1
Laporan Produktivitas Pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

NO	TAHUN	Laporan Produktivitas			Keterangan
		Target	Persentase Dicapai	Persentase Tidak Dicapai	
1	2021	100%	76,48%	23,52%	C
2	2022	100%	54,25%	45,75%	TB
3	2023	100%	58,69%	41,31%	TB
TOTAL			63,23%	36,86%	TB

Sumber: Lembaga BMKG Wilayah II Tangerang Selatan

Penjelasan :

Sangat Baik = >100%
Baik = 90-100%
Cukup = 70-90%
Tidak Baik = 50-70%
Sangat tidak Baik = <50%

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa produktivitas pencapaian dalam kurun waktu 3 tahun terakhir yaitu 2021-2023. Dimana target produktivitas pegawai BMKG dinilai dari mutu kerja selama satu tahun melalui potongan presensi

yang diperoleh, target yang dicapai oleh kantor BMKG wilayah II yaitu 63,23% dari 100% target yang dikategorikan “Tidak Baik”. Sehingga masih banyak hal yang perlu dilakukan oleh kantor BMKG agar hasil produktivitas meningkat.

Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hasil produktivitas pegawai. Diantaranya adalah Motivasi Dan Pelatihan. Para pegawai akan lebih termotivasi dalam melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila lembaga mengerti dan memperlihatkan betul akan kebutuhan para pegawai yang dasarnya adalah mereka berkerja untuk mendapatkan tunjangan.

Motivasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya motivasi akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan pengamatan peneliti, peneliti melihat bahwa motivasi pada lembaga BMKG ini menurun. Hal tersebut disebabkan karena memang belum terpenuhinya semua kebutuhan yang menunjang motivasi para pegawai. Selain itu, para pegawai juga dipotong presensi tunjangannya jika memang melakukan kesalahan pada absensinya. Faktor tersebut yang menyebabkan para pegawai selalu menurun tingkat produktivitasnya setiap tahun.

Lembaga BMKG telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para pegawainya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan tunjangan materil maupun non materil setiap tahunnya. Berikut merupakan data pemberian motivasi pegawai BMKG:

Tabel 1.2
Pemberian Motivasi (Materil dan Non-Materil) Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

No	Pemberian Motivasi (Materil non Materil)	Keterangan
1	BPJS dan JKK (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada
2	Pensiun/Pesangon (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada
3	Tanggungjawab Hari Raya (Kebutuhan Fisiologis)	Ada
4	Upah lembur (Kebutuhan Fisiologis)	Tidak ada
5	Uang Makan (Kebutuhan Fisiologis)	Ada
6	Penghargaan atas loyalitas/masa kerja. (Kebutuhan Penghargaan)	Ada
7	Mengikuti kegiatan lomba antar pegawai (Kebutuhan Penghargaan)	Tidak ada
8	Bonus Tahunan (Kebutuhan Penghargaan)	Tidak Ada

Sumber: Lembaga BMKG Wilayah II Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat ditemukan bahwa beberapa pemberian motivasi dilakukan oleh BMKG baik yang materil maupun non materil. Dimana pemberian tersebut meliputi kebutuhan rasa aman, fisiologis, dan penghargaan masih belum terpenuhi seluruhnya. Dikarenakan, beberapa kebutuhan tersebut sudah termasuk kedalam intensif presensi pegawai lembaga BMKG. Upaya meningkatkan motivasi melalui rasa aman dan penghargaan sangat bermanfaat bagi pegawai karena dapat meningkatkan pendapatan upah para pegawai setiap bulan atau tahunnya untuk produktivitas pegawai agar efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya.

Pelatihan kerja pun dibutuhkan untuk melatih bakat keterampilan dasar. Dan pelatihan dapat diartikan dengan salah satu usaha untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai yang baru ataupun sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan sebagainya.

Melaui Pelatihan diharapkan pegawai memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh perusahaan dengan potensi yang dimiliki pegawai baik keterampilan, kemampuan maupun sikap yang dapat ditingkatkan pada pelatihan.

Ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan.

Tabel 1.3
Hambatan Pelatihan Kerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi,
Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

NO	HAMBATAN	PRESENTASE
1	Jadwal pelaksanaan kegiatan pelatihan yang dibuat oleh Divisi Diklat bisa tiba-tiba berubah, baik dari segi waktu maupun tempat pelaksanaan kegiatan pelatihan yang telah ditetapkan sebelumnya.	25%
2	Ketidak ikut serta peserta pelatihan dengan alasan yang tidak jelas atau tanpa keterangan	75%

Sumber : Lembaga BMKG Wilayah II Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dijelaskan bahwa, ketidak hadirannya peserta pelatihan hanya mencapai 75% dan 25% nya karena jadwal pelatihan berubah sewaktu waktu oleh penyelenggara pelatihan. Berdasarkan pengamatan peneliti, hal tersebut terjadi karena pelatihan pada BMKG ini hanya dilakukan beberapa kali dalam setahun dan selalu dilakukan pada luar kota maupun luar negeri. Maka dari itu terdapat pegawai

yang tidak mengikuti pelatihan tersebut. Hal tersebut yang mengakibatkan para pegawai BMKG tidak Memiliki kemampuan lebih untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa motivasi dan pelatihan kerja sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja para pegawai BMKG. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap pegawainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan perlu memberikan motivasi yang baik serta pelatihan kerja yang lebih agar tingkat produktivitas kerja pegawai BMKG kembali meningkat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sarinah & Mardalena (2017:7) manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya. Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi - fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan.

Menurut Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang mengatur bagaimana hubungan antara individu (tenaga kerja) dengan sumber daya yang lainnya agar tujuan perusahaan tercapai dengan sesuai.

Menurut Kasmir (2016:25) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan”.

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara

optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka produktivitas pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Produktivitas pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain.

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta attitude yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui pelatihan kerja diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru.

Menurut Henry Sinamora dalam (Martina dan Syarifuddin, 2014) “pelatihan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan yang menindaklanjuti dengan pengadaan training”. Sedangkan Andrew E. Sikula dikutip oleh Sedarmayanti (2011:44) menyatakan, suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Adapun auraian lain dari Gary Dessler dalam Benyamin (2011:89) yaitu, memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:267) “Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji validitas kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas kuesioner adalah menggunakan rumus korelasi product moment

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu data dinyatakan reliable apabila dua atau lebih penelitian dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau penelitian yang sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama.

b. Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat digunakan (valid), guna mencari peramalan, maka dilakukan beberapa uji :

1) Uji Normalitas

Menurut Albert Kurniawan (2014:157) Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.

2) Uji Multikolineritas

Menurut Imam Ghozali (2013:105) uji multikolineritas bertujuan untuk menguji

apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam regresi dapat dilihat dari tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF).

3) Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2016:107) "Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya". Permasalahan ini muncul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka itu disebut homoskedastisitas, Ghazali (2016:134). Model regresi yang baik adalah model yang heteroskedastisitas, cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu dengan uji grafik plot.

c. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2016:184). Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Cara yang digunakan adalah dengan cara analisa item. Dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi uji coba secara empiris menggunakan korelasi Product Moment yang dilakukan secara manual dengan menggunakan alat bantu komputer.

d. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Menurut Sugiyono (2014:277) bahwa "Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan".

e. Koefisien Determinasi

Menurut Andi Supangat (2018:350) "Koefisien Determinasi menunjukkan besaran tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (Menunjukkan seberapa besar persentase variabel (X) dapat memberikan kontribusi terhadap variabel (Y)".

f. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:64) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Uji Validitas variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	r hitung	Kondisi	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,575	>	0,202	Valid
2	X1.2	0,683	>	0,202	Valid
3	X1.3	0,706	>	0,202	Valid
4	X1.4	0,659	>	0,202	Valid
5	X1.5	0,590	>	0,202	Valid
6	X1.6	0,642	>	0,202	Valid
7	X1.7	0,708	>	0,202	Valid
8	X1.8	0,823	>	0,202	Valid
9	X1.9	0,693	>	0,202	Valid
10	X1.10	0,749	>	0,202	Valid

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel Motivasi (X1) menunjukkan hasil yang sangat baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket atau kuesioner dapat dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,202 atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$)

tabel), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 10
Uji Validitas variabel Pelatihan Kerja (X2)

No	Pernyataan	r hitung	Kondisi	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,622	>	0,202	Valid
2	X1.2	0,703	>	0,202	Valid
3	X1.3	0,733	>	0,202	Valid
4	X1.4	0,725	>	0,202	Valid
5	X1.5	0,704	>	0,202	Valid
6	X1.6	0,669	>	0,202	Valid
7	X1.7	0,735	>	0,202	Valid
8	X1.8	0,663	>	0,202	Valid
9	X1.9	0,610	>	0,202	Valid
10	X1.10	0,657	>	0,202	Valid

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variable Pelatihan Kerja (X2) menunjukkan hasil yang sangat baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket atau kuesioner dapat dikatakan valid adalah lebih besar dari 0.202 atau (r hitung > r tabel), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 11
Uji Validitas variabel Produktivitas (Y)

No	Pernyataan	r hitung	Kondisi	r tabel	Keterangan
1	Y1	0,709	>	0,202	Valid
2	Y2	0,674	>	0,202	Valid
3	Y3	0,681	>	0,202	Valid
4	Y4	0,694	>	0,202	Valid
5	Y5	0,618	>	0,202	Valid
6	Y6	0,716	>	0,202	Valid
7	Y7	0,755	>	0,202	Valid
8	Y8	0,713	>	0,202	Valid
9	Y9	0,617	>	0,202	Valid
10	Y10	0,625	>	0,202	Valid

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variable Produktivitas (Y) menunjukkan hasil yang sangat baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket atau kuesioner dapat dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,202 atau (r hitung > r tabel), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 13
Hasil keseluruhan Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	10

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil dari tabel 4.13 diatas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variable motivasi kerja mempunyai cronbach alpha diatas 0,60 yaitu 0,872 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variable dari kuesioner yang digunakan adalah reliabel.

Tabel 4. 15
Hasil keseluruhan Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	10

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil dari tabel 4.15 diatas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variable pelatihan kerja mempunyai cronbach alpha diatas 0,60 yaitu 0,871 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variable dari kuesioner yang digunakan adalah reliabel.

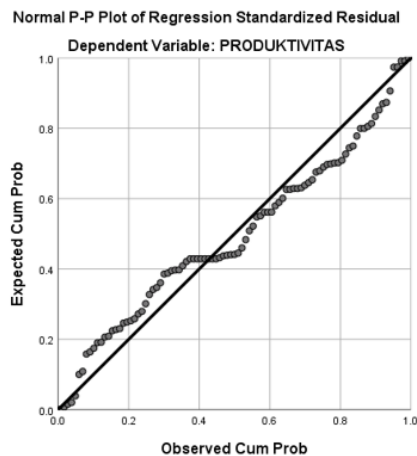
Tabel 4. 17
Hasil keseluruhan Uji Reliabilitas Produktivitas (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	10

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil dari tabel 4.17 diatas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variable Produktivitas mempunyai cronbach alpha diatas 0,60 yaitu 0,869 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variable dari kuesioner yang digunakan adalah reliabel.

- c. Uji Asumsi Klasik
 - 1) Uji Normalitas



Gambar 4. 2
Grafik P-Plot uji normalitas data
Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Melihat tampilan probability plot diatas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, begitu pula pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemencengan). Kedua grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 18
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t			Sig.	Tolerance
1	(Constant)	8.381	2.635		3.181	.002		
	MOTIVASI KERJA	.057	.083	.065	.680	.498	.461	2.17
	PELATIHAN KERJA	.751	.097	.738	7.776	.000	.461	2.17

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 yaitu variabel Motivasi dan pelatihan kerja sebesar 2.171 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0.1 yaitu sebesar 0.461 dikedua variabel, yang berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam pengujian ini

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 20
Hasil Uji Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.786 ^a	.618	.610	3.790	1.813

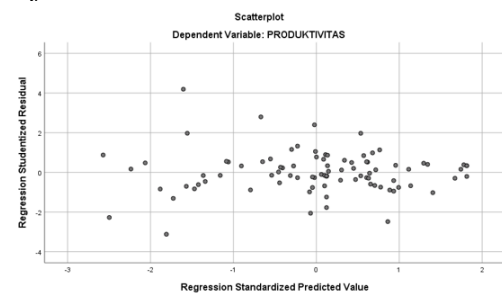
a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Dari tabel hasil output uji autokorelasi diatas diperoleh nilai DW sebesar 1.813. Hal ini disimpulkan bahwa nilai DW yaitu 1.813 terletak diantara 1,55 dan 2,46 berarti tidak terjadinya autokorelasi.

4) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3
Grafik Scatterplot

Hasil output scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini

5) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Correlations			
		MOTIVASI KERJA	PRODUKTIVITAS
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	.606**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	95	95
PRODUKTIVITAS	Pearson Correlation	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	95	95

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,606 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat.

Tabel 4. 24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Pelatihan Kerja (X2)
Terhadap Produktivitas (Y)

Correlations			
		PELATIHAN KERJA	PRODUKTIVITAS
PELATIHAN KERJA	Pearson Correlation	1	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000
PRODUKTIVITAS	Pearson Correlation	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	95	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,785 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat.

Tabel 4. 26
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Motivasi kerja (X1)
dan Pelatihan kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.610	3.790

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,786 atau 79% yang dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) merupakan hubungan yang positif yaitu tingkat hubungan yang kuat dengan nilai interval 0,600-0,799

6) Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 27
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Secara Parsial Antara Motivasi Kerja
(X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19.948	2.785		.000
	MOTIVASI KERJA	.532	.072	.606	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Tabel 4. 28
Hasil Uji regresi linier sederhana variabel Pelatihan kerja (X2) terhadap
produktivitas (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.626	2.603		.001
	PELATIHAN KERJA	.799	.065	.785	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Tabel 4. 29
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Secara Simultan Variabel Motivasi Kerja
(X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Variabel Produktivitas (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.381	2.635		.002
	MOTIVASI KERJA	.057	.083	.065	.498
	PELATIHAN KERJA	.751	.097	.738	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Hasil SPSS Versi 26

- b = 8,381 menyimpulkan bahwa jika Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja(X2) tetap (Tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Produktivitas (Y) sebesar 8,381.
- b1 = 0,057 menyimpulkan bahwa jika Motivasi Kerja (X1) bertambah, maka Produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,057 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Pelatihan Kerja (X2).
- b2 = 0,751 menyimpulkan bahwa jika Pelatihan Kerja (X2) bertambah, maka Produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,751 dengan asumsi tidak ada penambahan (Konstan) nilai Motivasi Kerja (X1)

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 30
Hasil Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.610	3.790

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Hasil perhitungan determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R² yang diperoleh sebesar 0,618 atau 61,8%. Hal ini berarti 61,8% variasi variabel produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi kerja dan Pelatihan kerja, sedangkan sisanya sebesar 38,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini, yaitu variabel disiplin, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kinerja, dll

d. Uji Hipotesis

Tabel 4. 31
Hasil Uji t / parsial
Motivasi kerja terhadap Produktivitas pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	19.948	2.785		7.164	.000
	MOTIVASI KERJA	.532	.072	.606	7.354	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Pengujian Hipotesis 1: terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Pegawai. Berdasarkan tabel bahwa t-hitung 7,354 > t-tabel 1,989, atau signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai.

Tabel 4. 32
Hasil Uji t / parsial
Pelatihan kerja terhadap Produktivitas pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	8.626	2.603		3.314	.001
	PELATIHAN KERJA	.799	.065	.785	12.228	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Pengujian Hipotesis 2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan tabel bahwa t-hitung 12,228 > t-tabel 1,989 dan signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas pegawai.

Tabel 4. 33
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2142.397	2	1071.199	74.560	.000 ^b
	Residual	1321.750	92	14.367		
	Total	3464.147	94			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung 74,560 > F tabel 3,095. dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel motivasi kerja, pelatihan kerja, mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pegawai.

5. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang didapatkan oleh peneliti dalam melakukan penelitian pada BMKG Wilayah II kemudian dirangkum menjadi beberapa poin, berikut hasil kesimpulan yang didapatkan oleh peneliti

- Hasil dari regresi sederhana antara motivasi kerja dan produktivitas pegawai dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19,948 + 0,532$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 19,948 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Produktivitas (Y) sebesar 19,948. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,532 angka ini bernilai positif diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan data variabel motivasi kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada produktivitas (Y) sebesar 0,532.

Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Pegawai. Berdasarkan tabel bahwa t-hitung 7,354 > t-tabel 1,989 atau signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai.

- Hasil dari regresi sederhana antara pelatihan kerja dan produktivitas pegawai memiliki nilai (a) atau konstanta sebesar 8,626 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Pelatihan kerja (X2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Produktivitas (Y) akan tetap bernilai 8,626. Koefisien nilai (b) sebesar 0,799 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya jika Pelatihan kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 8,626.

Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan tabel bahwa t hitung 12,228 > t tabel 1,989 dan signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga secara

parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas pegawai.

- c. Hasil regresi berganda pada variabel motivasi kerja, pelatihan kerja dan produktivitas pegawai dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,381 + 0,057 X_1 + 0,751 X_2 + e$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

$b = 8,381$ menyimpulkan bahwa jika Motivasi Kerja (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) tetap (Tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Produktivitas (Y) sebesar 8,381.

$b_1 = 0,057$ menyimpulkan bahwa jika Motivasi Kerja (X_1) bertambah, maka Produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,057 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Pelatihan Kerja (X_2).

$b_2 = 0,751$ menyimpulkan bahwa jika Pelatihan Kerja (X_2) bertambah, maka Produktivitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,751 dengan asumsi tidak ada penambahan (Konstan) nilai Motivasi Kerja (X_1).

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama - sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung $74,560 > F$ tabel 3,095. dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel motivasi kerja, pelatihan kerja, mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bahri, Nisa (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Vol 18 No 1, 2017, 9-15.
- [2] Bambang S, dkk (2020). Motivasi Kerja dan Generasi Z, Jakarta : Zaida Digital Publishing.
- [3] Cahyaningrum, Dkk. (2019.) Cara mudah memahami metode penelitian : Deepublish publisher : Yogyakarta
- [4] Efendi, Ruslin dkk (2020). Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Milano Panai Tengah : Jurnal Unuversitas Labuhanbatu Vol.7 No.2 Tahunu 2020.
- [5] Haryani, Nirwana. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Indo Jaya Makmur Semarang : JurnalEkonomi Manajemen Dan Akuntansi No46/Th XXVI/April 2019.
- [6] Irawan, Nur (2018). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo : Jurnal Universitas Islam Lamongan Vol.1, No.1; Januari 2018 cetak / Vol.1, No.1; April 2018.
- [7] Ishaya, J Rabindra. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama : Jurnal Lentera Bisnis Vol .6 No 2
- [8] Nadeak, Bernadetha. (2019). Manajemen Pelatihan dan Pengembangan, Jakarta : UKI Press.
- [9] Nazila, Rahma. (2018). Pengaruh Pemberian Insentif dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indojava Agrinusa Pekanbaru. SKRIPSI. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- [10] Nurmalasari. (2017). Penngaruh Motivasi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja PT. Interglobal Elektrik Part Gresik : Jurnal Ilmu Riset Manajemen Volume 6 No 6
- [11] Prakasa, Andhika. (2018). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona : Universitas Medan Area Medan
- [12] Ridwan. (2021) Pengaruh Beban Kerja, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intellectual Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Universitas Amikom Yogyakarta) : SKRIPSI. Universitas Mercubuana Yogyakarta.
- [13] Safitri, Indriyani. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Pelatihan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture : Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta.
- [14] Sambodo, (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Waskita Karya TBK : SKRIPSI Universitas Islam Negri Alauddin Makassar.
- [15] Septiana, Uri. (2019) Pengaruh Program Pelatihan Dan Insentid Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel

Intervening : SKRIPSI. Universitas Islam Indonesia

- [16] Siregar, Edison. (2018). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) jdp volume 11, Nomor 2, juli 2018:153-166 : Jurnal Dinamika Pendidikan. universitas Kristen Indonesia.
- [17] Wahyuningsih. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan : Jurnal | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa