
Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Global Insight Utama Green Nitrogen

Genta Raihan [1]; Rakhmat [2]; Surtini [3]

Submitted : March 26, 2024
Revised : April 18, 2024
Accepted : May 25, 2024

Corresponding author e-mail : gentaraihan8@gmail.com

[1] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address : gentaraihan8@gmail.com

[2] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address : rakhmat@stiemp.ac.id

[3] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address : surtini@stiemp.ac.id

Abstract:

This author aims to explain whether work motivation and work training variables have a significant effect on employee productivity at PT Global Insight Utama Green Nitrogen. This type of research uses data collection methods (observation), interviews and uses a list of questions (questionnaire). The sample method used was a saturated sampling technique, namely 32 respondents. Data analysis was carried out using multiple linear regression analysis methods, Determination coefficient analysis, t test, f test in the SPSS Version 22 program.

The results of this research show that partially work motivation and work training have a strong and positive effect on employee productivity seen from the results of the multiple regression coefficient analysis $Y = 12.305 + 0.175(X_1) + 0.536(X_2)$ meaning that work motivation and work training (X_1 and $X_2 = 0$) then employee productivity is 12.305 and if work motivation and work training are (X_1 and $X_2 = 1$) the performance is 0,175 and 0,53 for X_2 .

Based on the SPSS program R^2 determination coefficient analysis calculation, it is 0.669. The correlation analysis of R^2 determination is obtained with a value of $K_d = (0.669 \times 0.6669 = 0,448)$ 48% and the remaining 100% - 44% = 55,2% influenced by other variables. Based on the results of the partial work motivation test, tcount is $0.968 < 2.010$ ttable with a significance value of 0.00 because the probability of significance is much smaller than 0.05, then H_0 is accepted, and H_a is rejected. This shows that partially, work motivation does not have a positive and significant influence on job training.

Based on the partial test of the job training variable, it is stated that the t count is $3.241 > 2.010$ ttable, with a significance value of 0.05, then H_0 is rejected and H_a is accepted. This shows that job training has a positive and significant influence on employee productivity. Based on the hypothesis test, f obtained a value of 19.065 with df numerator 2 and df denominator 48, you will get ftable of 3.19 because fcount $19.065 > ftable > 3.19$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning there is a significant influence between work motivation (X_1) and job training (X_2) influence the employee productivity variable (Y) at PT Global Insight Utama Green Nitrogen.

Keywords : *Work motivation, job training influence for employee productivity.*

JEL Classification : F64, M31, O13

1.1 PENDAHULUAN

Saat ini kita memasuki Era Revolusi Industry 4.0 dan Society 5.0 serta peranan Humas dalam menyajikan berbagai informasi, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat berpengaruh sekali dalam kehidupan sosial masyarakat.

Era Revolusi Industri 4.0 adalah: Era penerapan teknologi fiber dan system jaringan terintegrasi yang bekerja disetiap aktivitas ekonomi, produksi hingga konsumsi. Istilah ini pertama kali didengar pada tanggal 4-8 April 2011 yang digunakan pemerintah Jerman untuk memajukan bidang industry yang pada saat itu ketingkat selanjutnya yang dikenal dengan istilah "Cyber Physical System" yang merupakan system kolaborasi antara teknologi siber dengan teknologi otomatisasi. Society 5.0 adalah: Konsep masyarakat masa depan untuk kemajuan ekonomi dengan system yang berfokus pada penggunaan teknologi dan peranan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Peranan Humas untuk menyediakan berbagai layanan teknis komunikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan dan organisasi yang mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya untuk kepentingan publik atau masyarakat, ini tidak lepas dari peranan sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari suatu perusahaan atau organisasi.

Bagian ini sangat penting sebagai penentu untuk perkembangan perusahaan atau organisasi dan juga tidak hanya berupa sumber daya manusia saja, namun modal atau asset juga sebagai pendukung untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan atau organisasi tersebut baik secara sumber daya manusia Mikro maupun sumber daya manusia Makro.

Sumber daya manusia mikro adalah; individu yang bekerja menjadi anggota suatu perusahaan atau organisasi yang dapat disebut tenaga kerja atau karyawan, sedangkan pengertian sumber daya manusia secara Makro adalah; Jumlah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia produktif tenaga kerja atau produktivitas tenaga kerja baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Sumber Daya Manusia Makro dan Mikro merupakan salah satu faktor yang sangat penting diperusahaan atau suatu organisasi, Sumber Daya Manusia harus bisa dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam suatu organisasi (M.T.E. Harjandja 2022. h2).

Sumber Daya Manusia dapat juga disebut dengan tenaga kerja karena merupakan faktor sentral dalam perencanaan, pengembangan serta pencapaian tujuan yang telah ditargetkan oleh perusahaan atau suatu organisasi, sehingga dapat menjadi sumber daya manusia yang kompeten.

Adapun sumber daya manusia yang bersifat kompeten dibagi dua macam yaitu; sebagai sumber daya fisik dengan energi yang tersimpan dalam ototnya atau tenaganya dan manusia dapat bekerja dalam berbagai bidang ; antara lain di bidang perindustrian, transportasi, perkebunan, perikanan, perhutanan, dan peternakan dan juga manusia sebagai sumber daya manusia daya mental dimana kemampuan berfikir manusia merupakan suatu sumber daya alam yang sangat penting, karena berfikir merupakan landasan utama bagi kebudayaan.

Manusia sebagai makhluk yang mampu mengolah sumber daya alam baik itu untuk kepentingan hidupnya maupun untuk kepentingan masyarakat dan mampu mengubah keadaan sumber daya alam menjadi hasil yang bermanfaat untuk kepentingan bersama didukung oleh kemajuan ilmu dan teknologi yang canggih. Salah satu contoh unit usaha strategis adalah; Green Nitrogen merupakan usaha bisnis tambal ban bergarasi di SPBU Pertamina dengan merk yang andalan yaitu; (Anchor Brand), PT Global Insight Utama Green Nitrogen yang berfokus kepada layanan prima untuk nitrogren dan tambal ban bergaransi di SPBU Pertamina adalah ; unit usaha yang merupakan mitra bisnis resmi sebagai operator tunggal yang dipercaya oleh Pertamina, Gren Nitrogren juga telah dipercaya oleh Ferrari Indonesia untuk mendukung ajang Ferrari Rally Corso Pilota, pada tanggal; 14 Oktober sampai dengan tanggal; 15 Oktober 2011, Lexus Indonesia Auto 2000, principal ban Michelin, dapat memiliki motivasi kerja sebagai pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku baik, bekerja dengan giat sesuai tugas dan kewajibannya.

Sangat Penting bagi tenaga kerja untuk menerapkan kedisiplinan terhadap kewajiban yang harus dilakukannya di dalam pekerjaan dalam bentuk fisik maupun moril. Tidak hanya bawahan saja melaksanakan disiplin kerja atasan atau pimpinan juga harus melakukan disiplin kerja untuk contoh bawahannya, karena kedisiplinan itu tidak bisa hanya di minta atau di perintah. Kedisiplinan yang baik datang dari kesadaran diri masing- masing sehingga tidak ada rasa terpaksa dalam menjalankan kedisiplinan tersebut. Dengan demikian pelatihan yang bermaksud adalah pelatihan dalam pengertian yang luas, tidak terbatas hanya untuk mengembangkan keterampilan semata-mata.

Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja sangat pengaruh terhadap produktivitas karyawan dan perusahaan karena salah satu kekuatan yang menjadi pendorong tingkah laku karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, semangat bekerja, meningkatkan kepuasan dalam bekerja, sehingga mereka dapat menerapkan motivasi dan bekerja secara produktif dan efektif serta dapat membantu potensi kerja yang baik.

1.2 LITERATUR

Pengertian Motivasi kerja

Motivasi Kerja adalah: kemampuan atau psikologis seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, mempengaruhi pola pikir agar bisa bersikap mandiri untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya serta dapat mengambil keputusan yang tepat dalam mencapai tujuan baik itu di perusahaan, organisasi maupun tujuan individual.

Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karier tenaga kerja.

Pengertian Produktivitas Karyawan

kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

1.3 METODE PENELITIAN

a. Variable Dependen (Variable terikat)

Prestasi dan loyalitas karyawan merupakan salah satu dari kinerja karyawan yang dilihat dari performance appraisal atau suatu penilaian atasan terhadap bawahannya, sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai target perusahaan. Dalam penelitian variable independent yang digunakan adalah pengakuan Motivasi kerja (X1) dan pengakuan Kinerja Karyawan (X2).

b. Variable Independen (Variable tidak terikat)

Motivasi kerja dan pelatihan kerja adalah suatu proses untuk menarik, memilih, dan menentukan karyawan menjadi karyawan yang memiliki motivasi atau inisiatif kerja tinggi sehingga mampu bekerja dan bisa ditempatkan sesuai dengan pengalaman kerja, pendidikan dan posisi jabatan yang ditawarkan oleh perusahaan. Dalam penelitian ini variable dependen yang digunakan adalah Produktivitas Karyawan (Y).

Tempat penelitian

Tempat Penelitian: Mutiara Bekasi Center II, Jl. A.Yani. Block B09 No 11, RT.005/ RW 002, Marga Jaya, Kecamatan Bekasi Selatan, Kota Bekasi, Jawa Barat 1714.

Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Juli sampai September 2023 untuk pengambilan data yang dibuat dalam bentuk kuesioner.

Sampel

Merupakan sebagian data dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi yang ada sesuai data yang diperoleh oleh peneliti. Dalam hal ini peneliti hanya dapat mengambil sampel sebanyak 32 sampel dalam bentuk kusioner dari karyawan PT Global Insight Utama Green Nitrogen.

Bidang Usaha dan Perkembangan Perusahaan

a. Bidang Usaha

PT Global Insight Utama Green Nitrogen bergerak sebagai perusahaan operator resmi dengan memberikan pelayanan nitrogen yang berada di SPBU Pertamina, Sebagai layanan panggilan yang bersifat darurat untuk tambal ban Express, pelayanan pengisian nitrogen dengan jaminan tekanan ban dan kemurnian nitrogen di atas 95% dan memberikan jaminan untuk mengklaim garansi layanan selama 7 hari, asuransi/santunan kecelakaan selama 14 hari dan untuk program promosi penukaran struk dan sebagainya dengan menggunakan mesin dan alat paling andal untuk menjamin kualitas produksi dan layanannya. Semua Outlet Green Nitrogen dapat melakukan pembayaran telah di support pembayaran QRIS atau non-cash.

b. Perkembangan Perusahaan

PT Global Insight Utama Green Nitrogen didirikan pada tanggal 11 Mei 2011 yang merupakan suatu perusahaan untuk melayani jasa pengisian angin nitrogen untuk ban kendaraan bermotor, mobil dan trucks berlokasi di stasiun SPBU Pertamina dan juga sebagai tempat pengisian bahan bakar untuk kendaraan umum. Saat ini PT Global Insight Utama Green Nitrogen sudah mendapatkan kepercayaan dari PT Pertamina Retail untuk mengelola BOM (Brought Olimart) yang ada di SPBU COCO seluruh Indonesia yang saat ini sudah ada lebih dari 700 SPBU yang tersebar didaerah Jakarta, Sumatera, Jawa, Bali, Lombok, Makasar dan sebagainya.

Metode Pengumpulan Data

a. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Proses pengumpulan data yang bersifat teoritis melalui buku-buku, bahan-bahan dari perkuliahan, majalah, surat kabar maupun karya ilmiah yang berkaitan dengan masalah yang diteliti oleh penulis.

b. Penelitian Lapangan (Field Reach)

Proses pengumpulan data bersifat actual melalui pengamatan langsung pada perusahaan untuk mendapatkan data actual melalui pengamatan langsung dengan beberapa cara untuk mendapatkan data yang baik,

Adapun penelitian lapangan sebagai berikut ini

a. Observasi (Pengamatan)

Analisa dalam pengumpulan data untuk memperoleh keterangan dengan mendatangi perusahaan secara langsung yang menjadi objek penelitian.

b. Wawancara (Interview)

Proses pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab atau kuesioner terhadap karyawan sesuai pengalaman dan yang menguasai bidang kerjanya, sehingga penulis mendapatkan data yang akurat dan baik.

c. Kuesioner (Angket)

Proses pengumpulan data dengan mengadakan kuesioner atau angket kepada karyawan yang bekerja di kantor dan karyawan yang bekerja dilapangan

Metode Analisis Data

Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif merupakan suatu analisis data dalam proses penelitian yang dilakukan oleh penelitian dengan mengumpulkan data, sehingga dapat memecahkan permasalahan yang ada pada penelitian sesuai dengan data-data yang ada.

Motivasi Kerja merupakan suatu proses usaha atau kegiatan untuk menentukan karyawan apakah mampu melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan pengetahuan, pengalaman, pendidikan yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga karyawan bisa menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan baik, pengaruh Motivasi Kerja terhadap produktivitas karyawan mempunyai pengaruh yang sangat tinggi dalam penerapan motivasi kerja karyawan. Dalam hal ini terdapat suatu indikator-indikator Motivasi kerja karyawan yang

sangat mendukung sekali yaitu : karyawan bisa atau dapat membentuk suatu Inisiatif, Kreatif, adanya hubungan kerja atau Tim kerja yang baik, mampu membuat keputusan dalam melaksanakan tugas dengan mendapatkan ijin dari atasannya langsung. Dengan adanya metode Pelatihan Kerja seperti Competency Best Training atau CBT, training Kesehatan, Keselamatan Kerja atau K3 dan pelatihan kerja lainnya baik secara internal maupun secara eksternal.

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif merupakan suatu analisis data untuk mengumpulkan data yang akurat dan sederhana yang dapat menggambarkan objek penelitian. Pelatihan Kerja adalah satu kegiatan perusahaan terhadap karyawannya untuk melaksanakan suatu rangkaian kegiatan-kegiatan seperti diadakan kegiatan training baik internal maupun secara external, sehingga karyawan bisa membuat keputusan yang baik dan Perusahaan dapat menilai apakah seseorang atau karyawannya dapat bekerja lebih baik lagi setelah mendapatkan ilmu dari training atau pelatihan kerja yang telah diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi nilai peningkatan karyawan, maka dengan adanya Pelatihan Kerja yang ditunjukkan dari indikator-indikator pelatihan kerja yang disesuaikan dengan pendidikan karyawan, pengalaman kerja karyawan, kondisi fisik karyawan (usia, jenis kelamin, Status nikah atau belum nikah dan sebagainya), kesehatan, kepribadian, kewarganegaraan, test tertulis, test wawancara, referensi dan sebagainya, maka semakin tinggi nilai produktivitas Karyawan pada PT Global Insight Utama Green Nitrogen.

1.4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja (X1)

Motivasi Kerja adalah: Suatu proses usaha atau kegiatan untuk menentukan karyawan apakah mampu bekerja sesuai dengan pengetahuan, pengalaman, pendidikan yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga bisa menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan baik, maka penulis melakukan penelitian dengan melihat pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Maka dari perhitungan koefisien regresi berganda menyatakan bahwa besarnya Motivasi Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) adalah sebesar $b_1 = 0,175$ dengan signifikansi pada 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa koefisien bernilai positif dan artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Semakin tinggi nilai penerapan suatu motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan maka akan menghasilkan produktivitas karyawan yang baik. Untuk indikator-indikator Motivasi kerja karyawan antara lain : Inisiatif, Kreatif, adanya hubungan kerja atau Tim kerja yang baik dan mampu buat keputusan untuk melaksanakan tugas dengan ijin dari atasan langsung.

Metode Pelatihan Kerja seperti Competency Best Training atau CBT, training Kesehatan, Keselamatan Kerja atau K3 dan pelatihan kerja lainnya baik secara internal maupun secara eksternal. Berdasarkan uji signifikansi parsial uji t untuk membuktikan suatu hipotesis, diperoleh hasil thitung sebesar $0,968 < 2,010$ ttable dengan taraf signifikansi $< 0,005$. Hal ini juga menunjukkan bahwa secara parsial variable Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Pelatihan Kerja (X2)

Suatu rangkaian kegiatan yang digunakan untuk mengadakan kegiatan training baik internal maupun secara external, sehingga karyawan bisa mengambil keputusan apakah seseorang dapat bekerja lebih baik lagi setelah mendapatkan ilmu dari training atau pelatihan kerja yang telah diberikan oleh perusahaan. Dalam hal ini penulis melakukan penelitian dengan melihat pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Dari perhitungan koefisien regresi berganda mendapatkan bahwa besarnya pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap produktivitas Karyawan (Y) adalah sebesar $b_2 = 0,536$ dengan signifikansi pada 0,18. Nilai menunjukkan bahwa koefisien bernilai positif dan artinya terjadinya pengaruh antara seleksi terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Semakin tinggi nilai peningkatan adanya Pelatihan Kerja (X2) yang ditunjukkan dari indikator-indikator Pelatihan Kerja (X2) dapat disesuaikan dengan pendidikan karyawan, pengalaman kerja karyawan, kondisi fisik karyawan (usia, jenis kelamin, Status nikah atau belum nikah dan sebagainya), kesehatan, kepribadian, kewarganegaraan, test tertulis, test wawancara, referensi dan sebagainya, maka semakin tinggi produktivitas Karyawan (Y) PT Global Insight Utama Green Nitrogen berdasarkan hasil uji signifikansi parsial uji untuk membuktikan suatu hipotesis, maka diperoleh $t_{hitung} 3,241 > 2,010$ dengan taraf signifikansi $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT Global Insight Utama Green Nitrogen.

Produktivitas Karyawan (Y)

Produktivitas Karyawan merupakan suatu usaha untuk pencapaian hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan baik kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil dari kinerja dapat menentukan turun dan meningkatnya hasil kerja perusahaan, dengan demikian perusahaan harus berusaha untuk memperoleh penerapan Produktivitas Karyawan (Y) yang baik dan bisa mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Berdasarkan dari perhitungan analisis koefisien regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan dengan hasil $Y' = 12,305 + 0,175 (X1) + 0,536 (X2)$. Dari hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) mempunyai pengaruh yang positif, karena masing-masing koefisiennya bernilai positif, dimana $b_1 = 0,175$ dan $b_2 = 0,536$ artinya dengan Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) adalah X_1 dan $X_2 = 0$, maka produktivitas Karyawan sebesar 12,305, perhitungan koefisien determinasi (R^2) dari persamaan antara Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y), maka hasil ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi Motivasi Kerja dan Pelatihan kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Y) adalah sebesar 12,305 sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

1.5. PENUTUP

Kesimpulan

1. Dari data program SPSS versi 22 dengan total responden berjumlah 32 responden dan 30 pertanyaan, berdasarkan output dapat diketahui bahwa analisis koefisien regresi berganda adalah:
$$Y' = 12,305 + 0,175(X_1) + 0,536(X_2)$$
 Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y). Dimana dapat dilihat dari hasil koefisien $b_1 = 0,175$ dan $b_2 = 0,536$ menunjukkan koefisien bernilai positif. Variabel pelatihan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang dominan atau paling besar terhadap produktivitas karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan variabel pelatihan kerja (X_2) mempunyai hasil koefisien regresi lebih besar yaitu sebesar 0,536 atau 53,6 %. dibandingkan dengan variabel motivasi kerja (X_1) hanya sebesar 0,175 sama dengan 17,5%.
2. Dari data program SPSS versi 22 dengan total responden berjumlah 32 responden dan 30 pertanyaan, berdasarkan output diketahui bahwa berdasarkan perhitungan analisis koefisien determinasi R^2 adalah analisis korelasi determinasi R^2 diperoleh nilai sebesar $K_d = 44,8\%$ dan sisanya sebesar $= 55,2\%$ dipengaruhi oleh variable lain, artinya bahwa karyawan PT Global Insight Utama Green Nitrogen sudah semaksimal melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan adanya motivasi kerja dan pelatihan kerja untuk menghasilkan produktivitas karyawan yang lebih baik. Dari analisis uji hipotesis t digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variable terikat secara parsial. Maka berdasarkan hasil uji parsial untuk variable motivasi kerja diperoleh thitung sebesar 0,968. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan ($df = n - k$) atau $32 - 2 = 30$ n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen. Pengujian dua sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh ttabel sebesar 2,010. thitung $0,968 < 2,010$ ttabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial menyatakan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pelatihan kerja diperoleh thitung sebesar 3,241. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan ($df = n - k$) atau $32 - 2 = 30$, n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen. Pengujian dua sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh ttabel sebesar 2,010. thitung $3,241 > 2,010$ ttabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,018. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial menyatakan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Global Insight Utama Green Nitrogen.
4. Dari data program SPSS versi 22 dengan total responden berjumlah 32 responden dan 30 pertanyaan, berdasarkan output diketahui bahwa analisis uji hipotesis f diperoleh nilai sebesar 19,065 dengan df pembilang 2 dan df penyebut 48 maka diperoleh ftabel sebesar 3.19. Karena $f_{hitung} 19,065 > f_{tabel} 3.19$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) pada PT Global Insight Utama Green Nitrogen.

Saran

1. Pada dasarnya perusahaan yang bergerak dibidang jasa selalu mencari pelanggan untuk dapat menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan memberikan pelayanan terbaiknya, sehingga pelanggan merasa puas terhadap pelayanan yang telah diberikan oleh PT Global Insight Utama Green Nitrogren dan agar dapat dan perusahaan bisa mencapai target dalam bisnis usahanya serta perusahaan dapat berkembang dengan baik dengan target dan tujuan usaha yang lebih baik lagi.
2. Agar dapat meningkatkan dan mempertahankan pelayanan terhadap pelanggan, maka PT Global Insight Utama Green Nitrogren dapat membuat deskripsi, spesifikasi dan standar produktivitas karyawan secara perinci sesuai dengan prosedur dan kesepakatan bersama antara kedua belah pihak yaitu antara karyawan dan perusahaan, sehingga pelanggan dapat merasa puas terhadap tingkat pelayanan yang diberikan semakin baik dari sebelumnya.

Daftar Pustaka

- Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kesatu oleh Yun Iswanto tahun 2007
- Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi keempat oleh Kolonel Kal. (Purn) Susilo Martoyo, SE. tahun 1994
- Management Riset Sumber Daya Manusia Edisi kedua oleh Dr. Bambang Hermanto tahun 2018
- Statistik untuk ekonomi dan keuangan Modern oleh Suharyadi dan Purwanto SH Edisi dua Penerbit Salemba empat buku 2 Tahun 2009
- Management Sumber Daya Manusia Edisi Pertama oleh Prof. Dr. Sondang P. Siagian, M.P.A.
- Nurfai, N. A. F. (2015). The Effect of Promotion Cost and The Fixed Price on Sales Level of The PT. Aston Inti Makmur. *Mulia Pratama Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1-10.
- Yesi, R., & Sianturi, M. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Produk dan Strategi Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Produk Wardah di Beauty House. *Mulia Pratama Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1-8.
- Warjiyo, P., & Handoyo, R. D. (2020). Foreign Exchange Intervention: Has It Been Effective in Indonesia?. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(4s), 1937-1946.

Funding: This research received no external funding.

Conflicts of Interest: The authors declare no conflict of interest.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

<http://bit.ly/3viIwUw>

