

## Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada KPKNL Kota Pekalongan

Edwin Perdana Adiwijaya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

### **Abstract**

*This study aims to determine the factors that affect employee productivity. The research was conducted at the Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) in Pekalongan City. The research respondents were 32 KPKNL employees taken based on the survey method using a questionnaire instrument. Data analysis using Multiple Linear Regression. The results showed that the training and skills variables positively affected work productivity, while motivation did not affect work productivity.*

### **Keywords:**

*Skills; Motivation; Training; Work productivity*

### **Abstrak**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian dilakukan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Pekalongan. Responden penelitian sebanyak 32 orang karyawan KPKNL diambil berdasarkan metode survei dengan menggunakan instrument kuesioner. Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan keterampilan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.*

### **Kata kunci:**

*Keterampilan; Motivasi; Pelatihan; Produktivitas kerja*

Korespondensi: [edwin.perdana@untirta.ac.id](mailto:edwin.perdana@untirta.ac.id)

**Submitted:** 14 September 2023, **Accepted:** November 2023, **Published:** 9 Desember 2023

## PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan hal penting dalam suatu organisasi karena mampu membandingkan kualitas dengan kuantitas tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Pada dasarnya, organisasi akan menerapkan kebijakan yang berbeda untuk SDM yang dimilikinya agar tercapai produktivitas karyawan yang optimal. Untuk mencapai hal tersebut, beberapa faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, keterampilan, dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Faktor ini diharapkan akan memberikan jalan untuk karyawan agar mencapai produktivitas yang lebih optimal.

Motivasi diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena dengan motivasi, karyawan akan mendapatkan semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan selayaknya mengetahui motivasi apa yang diinginkan oleh karyawan tersebut, satu hal yang selayaknya diperhatikan adalah orang mau berkerja demi memenuhi seluruh kebutuhannya, pemberian kompensasi itu beberapa macamnya, hal ini dimaksudkan agar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dan diharapkan para karyawan akan merasa senang dengan semua tugas yang diberikan. Penelitian terdahulu terkait motivasi dan produktivitas kerja telah dilakukan oleh Rismayadi (2015) dan Oh (2019). Hasil penelitian Rismayadi (2015) membuktikan bahwa secara empiris motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Oh (2019) diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Selain motivasi, faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah keterampilan. Karyawan yang terampil akan menggunakan fasilitas organisasi/perusahaan dengan baik dan maksimal, dan karyawan akan lebih terampil bila mempunyai kecakapan dan pengalaman dengan fasilitas yang ada di perusahaan tersebut. Beberapa penelitian terdahulu membuktikan secara empiris pengaruh keterampilan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Efendi et.al (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh keterampilan terhadap

produktivitas kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Oh (2019) menyimpulkan bahwa keterampilan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pelatihan karyawan juga merupakan faktor yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pelatihan adalah aktivitas yang di rancang untuk memberi para karyawan/calon karyawan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini, sehingga dengan melakukan pelatihan membuat kualitas dan kuantitasnya pekerjaan karyawan menjadi lebih baik dan mencapai produktivitas yang tinggi (Murdiyanto, 2015). Beberapa penelitian tentang hubungan pelatihan dan produktivitas telah dilakukan peneliti terdahulu, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Murdiyanto (2015) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Widianingsih (2023) menyimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui terdapat *research gap* dari penelitian terdahulu tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut. Penelitian dilakukan pada KPKNL Kota Pekalongan karena berdasarkan survei pendahuluan diketahui bahwa pada periode 2017 sampai 2018 produktivitas KPKNL kota Pekalongan meningkat sebesar 1,64%, namun pada periode 2018 sampai 2019 produktivitas KPKNL kota Pekalongan mengalami penurunan sebesar 0,37%, dan pada periode 2019 sampai 2020 produktivitas KPKNL kota Pekalongan kembali menurun sebesar 0,15% (sumber: KPKNL Pekalongan, 2022).

Berdasarkan survei pendahuluan dan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dan yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, keterampilan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan KPKNL Kota Pekalongan.

## TINJAUAN LITERATUR

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja merupakan sebuah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Produktivitas bertujuan menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Produktivitas kerja memiliki dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi selanjutnya adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Dalam ilmu ekonomi, indikator produktivitas kerja perusahaan dinilai dengan beberapa paramater berikut:

1. Kuantitas kerja, merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja, merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu

diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Pengukuran hasil produktivitas kerja dapat dilakukan dengan tiga metode berbeda, yaitu:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan bahwa apakah pelaksanaan ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah mutu berkurang atau meningkat serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan yang lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

### **Pelatihan**

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Widodo, 2015). Pegawai yang sudah diterima melalui metode *recruitment* dan seleksi terkadang memiliki kemampuan yang belum sesuai dengan yang diharapkan, sehingga perlu dilaksanakan pelatihan. Begitu pun dengan pegawai yang sudah bekerja masih perlu mengikuti program pelatihan karena perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja, strategi, dan lain-lain (Busro, 2018).

Pelatihan adalah aktivitas yang di rancang untuk memberi para karyawan/calon karyawan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini, sehingga dengan melakukan pelatihan membuat kualitas dan kuantitasnya pekerjaan karyawan menjadi lebih baik dan mencapai produktivitas yang tinggi (Murdiyanto, 2015). Oleh karena itu pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas, hal ini mendukung penelitian oleh (Murdiyanto, 2015) yang menyatakan bahwa terdapat

pengaruh pelatihan terhadap produktivitas. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat ditarik hipotesis **H<sub>1</sub>**: Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas.

### **Motivasi**

Karyawan selayaknya memiliki motivasi kerja yang tinggi, agar dapat meningkatkan produktivitas. Motivasi merupakan faktor pendorong perilaku dan keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pimpinan perlu mengetahui dan memacu motivasi kerja para karyawannya, untuk merangsang karyawan bekerja dengan lebih baik (Busro, 2018). Apabila seseorang sudah termotivasi, maka hasil pekerjaannya akan memuaskan dan karyawan akan terdorong melakukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya (Rismayadi, 2015).

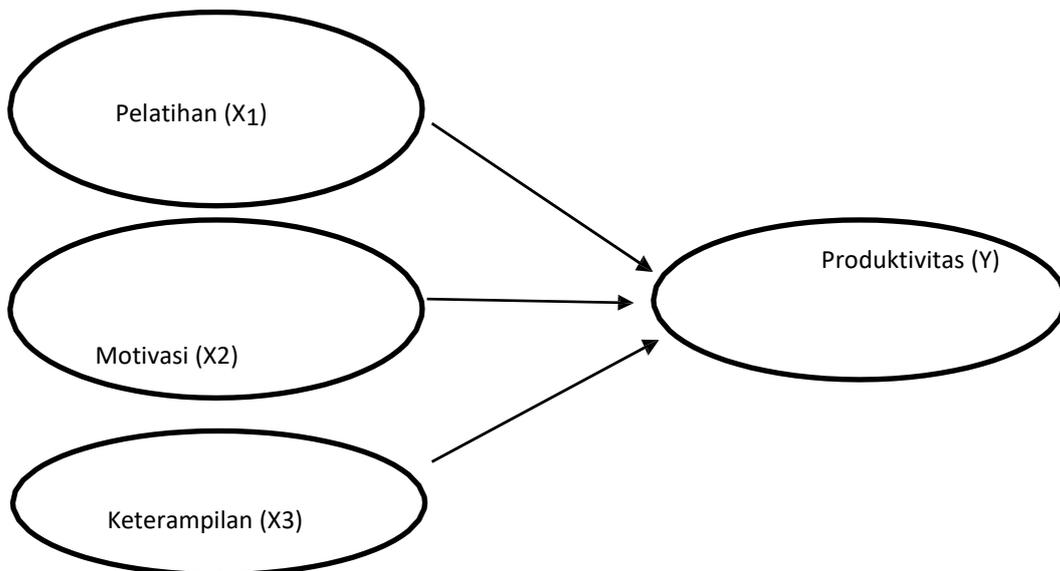
Oleh karena itu motivasi berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini mendukung penelitian oleh (Rismayadi, 2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat ditarik hipotesis **H<sub>2</sub>**: Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas

### **Keterampilan**

Menurut Asrori (2020), keterampilan adalah kemampuan yang digunakan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Keterampilan kerja dibagi menjadi 3 kategori, yaitu: keterampilan fisik, keterampilan mental, dan keterampilan social. Karyawan yang terampil akan menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik dan maksimal, dan karyawan akan lebih terampil bila mempunyai kecakapan dan pengalaman dengan fasilitas yang ada di perusahaan tersebut. Sehingga keterampilan yang dimiliki karyawan menentukan produktifitas sebuah perusahaan.

Keterampilan merupakan kemampuan menspesifikasi tujuan performasi, kemampuan mendiagnosa, kemampuan memilih strategi, dan kemampuan menilai efektifitas pekerjaan (Chaerudin, 2019: 102). Seseorang yang memiliki keterampilan tinggi akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan lebih banyak menghasilkan produk. Keterampilan karyawan dapat ditingkatkan dengan melakukan pelatihan,

kursus, dan lain-lain. Dengan keterampilan yang tinggi, karyawan akan lebih sedikit melakukan kesalahan kerja dan meninggalkan lebih sedikit limbah (Busro, 2018). Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik akan mempermudah karyawan dalam bekerja karna dapat menghasilkan produk dengan kuantitas yang besar tanpa mengurangi kualitas produk tersebut dan sesuai dengan standart perusahaan (Efendi et al., 2018). Oleh karena itu keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas, hal ini mendukung penelitian Efendi et al. (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh keterampilan terhadap produktivitas. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat ditarik hipotesis **H<sub>3</sub>**: Keterampilan berpengaruh positif terhadap produktivitas.



**Gambar 1. Model Penelitian**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer sebagai sumber data yang diolah. Data primer diperoleh dengan menggunakan instrumen kuesioner yang disebar kepada seluruh pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPNL) Kota Pekalongan. Jumlah populasi sebanyak 32 orang, dan seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Variabel dalam penelitian ini menggunakan 1 (satu) variable dependen, yaitu Produktivitas Kerja, dan 3 (tiga) variable independen, yaitu Motivasi, Pelatihan, dan Keterampilan. Variabel Motivasi menggunakan 3 indikator (insentif, motif, dan harapan) yang terdiri dari 9 pernyataan dalam kuesioner. Variabel Pelatihan menggunakan 4 indikator (kedisiplinan, kehandalan, kehadiran dan prestasi) dan terdiri dari 12 pernyataan dalam kuesioner. Variabel Keterampilan terdiri dari 5 indikator (pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat) dan 15 pernyataan dalam kuesioner, sedangkan variabel Produktivitas Kerja terdiri dari 6 pernyataan dalam kuesioner. Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan bobot 1 s/d 5. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Setelah data terkumpul, dilakukan uji statistik deskriptif dan uji asumsi klasik, kemudian dianalisis menggunakan uji Regresi Linear Berganda. Model Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana : Y : Produktivitas; a : konstanta; b<sub>1</sub>-b<sub>3</sub> : koefisien regresi

X<sub>1</sub> : Pelatihan; X<sub>2</sub> : Motivasi; X<sub>3</sub> : Keterampilan; e : errors

Pengujian model dilakukan dengan uji koefisien determinasi (Uji R<sup>2</sup>) dan Uji F, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji T.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif terlihat pada tabel 1 sebagai berikut

**Tabel 1**  
**Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	32	12	60	51.25	12.644
Motivasi	32	34	45	41.28	3.804
Kompetensi	32	15	75	60.13	13.249
Produktivitas Karyawan	32	6	30	26.31	6.104
Valid N (listwise)	32				

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai mean yang lebih besar daripada nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah sehingga dapat dikatakan penyebaran nilai merata.

Uji Validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r tabel dan r hitung, jika r hitung > r tabel maka dikatakan valid. Hasil Uji Validitas sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)**

Butir	R tabel	R hitung	Keterangan
Variabel 1 Pertanyaan 1	0,296	0,943	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 2	0,296	0,937	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 3	0,296	0,792	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 4	0,296	0,873	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 5	0,296	0,869	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 6	0,296	0,666	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 7	0,296	0,807	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 8	0,296	0,788	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 9	0,296	0,930	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 10	0,296	0,943	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 11	0,296	0,824	Valid
Variabel 1 Pertanyaan 12	0,296	0,921	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

**Tabel 3**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)**

<b>Butir</b>	<b>R tabel</b>	<b>R hitung</b>	<b>Keterangan</b>
Variabel 2 Pertanyaan 1	0,296	0,568	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 2	0,296	0,685	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 3	0,296	0,575	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 4	0,296	0,308	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 5	0,296	0,545	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 6	0,296	0,614	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 7	0,296	0,621	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 8	0,296	0,683	Valid
Variabel 2 Pertanyaan 9	0,296	0,696	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

**Tabel 4**  
**Uji Validitas Variabel Keterampilan (X3)**

<b>Butir</b>	<b>R tabel</b>	<b>R hitung</b>	<b>Keterangan</b>
Variabel 3 Pertanyaan 1	0,296	0,895	Valid
Variabel 3 Pertanyaan 2	0,296	0,898	Valid
Variabel 3 Pertanyaan 3	0,296	0,397	Valid
Variabel 3 Pertanyaan 4	0,296	0,903	Valid
Variabel 3 Pertanyaan 5	0,296	0,911	Valid
Variabel 3 Pertanyaan 6	0,296	0,915	Valid
Variabel 3 Pertanyaan 7	0,296	0,876	Valid
Variabel 3 Pertanyaan 8	0,296	0,692	Valid
Variabel 3 Pertanyaan 9	0,296	0,384	Valid
Variabel 3 Pertanyaan 10	0,296	0,771	Valid
Variabel 3 Pertanyaan 11	0,296	0,907	Valid
Variabel 3 Pertanyaan 12	0,296	0,927	Valid
Variabel 3 Pertanyaan 13	0,296	0,893	Valid
Variabel 3 Pertanyaan 14	0,296	0,691	Valid
Variabel 3 Pertanyaan 15	0,296	0,874	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

**Tabel 5**  
**Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

<b>Butir</b>	<b>R tabel</b>	<b>R Hitung</b>	<b>Keterangan</b>
Dependen Pertanyaan 1	0,296	0,975	Valid
Dependen Pertanyaan 2	0,296	0,947	Valid
Dependen Pertanyaan 3	0,296	0,771	Valid
Dependen Pertanyaan 4	0,296	0,900	Valid
Dependen Pertanyaan 5	0,296	0,879	Valid
Dependen Pertanyaan 6	0,296	0,935	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.7$  (Ghozali, 2016:46). Hasil Uji Reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Minimum	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,70	0,967	Reliabel
Motivasi (X2)	0,70	0,732	Reliabel
Keterampilan (X3)	0,70	0,950	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,70	0,947	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Hasil Uji Normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Uji Normalitas**

Keterangan	Residual	Alpha
N Asymp. Sig (2-tailed)	32 0,200	0,05

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0.05. Maka dapat dinyatakan bahwa data residual dari penelitian ini berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan	0,257	3,892	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi	0,810	1,235	Tidak terjadi Multikolinieritas
Keterampilan	0,282	3,542	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa variabel independen yaitu motivasi, keterampilan, dan pelatihan memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat dinyatakan bahwa penelitian ini tidak terjadi adanya multikolinieritas pada variabel independen.

Berdasarkan hasil Uji Heterokedastisitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Sig	Alpha
Pelatihan	0,257	0,05
Motivasi	0,810	0,05
Keterampilan	0,282	0,05

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa nilai signifikansi lebih dari nilai alpha (0,05). Maka dalam penelitian ini tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

Langkah analisis selanjutnya dengan uji regresi linier berganda. Hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	6.577	3.931		1.673	.105	
	Pelatihan	.222	.054	.459	4.089	.000	.257
	Motivasi	-.181	.102	-.113	-1.782	.086	.810
	Kompetensi	.264	.049	.572	5.338	.000	.282

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi, dan keterampilan terhadap produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,577+0,222+(-0,181)+0,264$$

Model Regresi yang telah terbentuk kemudian diuji kelayakan model dengan Uji Koefisien Determinasi sebagai berikut:

**Tabel 11**  
**Uji Koefisien Determinasi**

		R	Adjusted R	Std. Error of	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.954 <sup>a</sup>	.909	.900	1.935	.909	93.486	3

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi sesuai tabel 11, diketahui bahwa R<sup>2</sup> sebesar 0,900 hal ini berarti 90% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel independen diatas, sedangkan sisanya 10% dijelaskan oleh variabel lain. Model layak untuk dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil uji t sebagai berikut:

**Tabel 12**  
**Uji Parsial t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	6.577	3.931		1.673	.105	
	Pelatihan	.222	.054	.459	4.089	.000	.257
	Motivasi	-.181	.102	-.113	1.782	.086	.810
	Kompetensi	.264	.049	.572	5.338	.000	.282

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Variabel pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha$  0,05 dan koefisien yang bernilai positif yaitu 0,222. Hal ini berarti H1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Murdiyanto (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan membuat kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan menjadi lebih baik dan mencapai produktivitas yang tinggi. Hal ini diperkuat juga oleh pendapat Habibah (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan cara seseorang untuk mengubah tingkah laku untuk mencapai suatu tujuan. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang lebih mengutamakan praktik dibandingkan teori.
  
- b. Variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,086 > \alpha$  0,05 dan koefisien yang bernilai negative yaitu -0.181. Hal ini berarti bahwa H2 tidak diterima atau motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi dapat tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena menurut teori harapan, motivasi erat kaitannya dengan harapan seseorang. Teori harapan menyebutkan bahwa terhadap hubungan yang erat mengenai tingkah laku seseorang dengan hasil yang diperolehnya sebagai harapan (Surbakti, 2014). Dengan kata lain, menurut teori ini, perilaku seseorang umumnya dipengaruhi oleh keinginan untuk memperoleh kebutuhan sesuai dengan harapannya. Sehingga motivasi dapat tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja apabila harapan atau ekspektasi karyawan tidak terpenuhi. Selain itu, motivasi dapat tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena ada faktor lain yang mempengaruhi, salah satunya menurut Teori Herzberg adalah kesehatan lingkungan kerja (Andriani & Widiawati, 2017). Faktor lingkungan kerja ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antar pekerja, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan. Dengan kata lain, motivasi menjadi tidak berpengaruh jika kesehatan lingkungan kerja tidak mendukung. Teori Herzberg ini menekankan pentingnya menciptakan

keseimbangan antara factor motivasi dan factor kesehatan lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Pernyataan ini didukung oleh penelitian (Oh, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini diperkuat juga oleh pendapat (Rampisela, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

- c. Variabel keterampilan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \alpha$  0,05 dan koefisien yang bernilai positif yaitu 0,246. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa keterampilan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Efendi et al. (2018) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja karyawan akan terasah apabila karyawan sering berlatih atau melakukan pekerjaan tersebut. Karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, produktivitas kerjanya akan semakin tinggi. Hal ini diperkuat juga oleh pendapat Sunyoto (2013) yang mengungkapkan bahwa keterampilan adalah variabel paling utama dalam produktivitas kerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka simpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah:

1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, artinya semakin sering karyawan diikutsertakan dalam pelatihan, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja.
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan motivasi terkait erat dengan ekspektasi dan harapan karyawan, tetapi bukan terhadap produktivitas kerja.
3. Keterampilan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, artinya semakin tinggi tingkat keterampilan karyawan, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan kepada Lembaga/Institusi terkait adalah sebaiknya institusi dapat meningkatkan pelatihan bagi karyawan sehingga akan berdampak pada meningkatnya keterampilan karyawan. Dengan adanya pelatihan dan peningkatan keterampilan karyawan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri, *Jurnal Administrasi Kantor*, Vol.5, No.1, Juni 2017,83–98 P-ISSN: 2337-6694 E-ISSN:2527-9769
- Asrori. (2020). Psikologi pendidikan pendekatan multidisipliner. Penerbit: Pena Persada, Banyumas.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Penerbit Prenada Media Group, Jakarta.
- Chaerudin, A. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Penerbit: Jejak Publisher, Sukabumi.
- Efendi, A., Ulum, K., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Volume 12 No. 2, hal. 173–178. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozi, S. dan A. S. (2015). *Statistik Deskriptif untuk Ekonomi*. Deepublish, Yogyakarta.
- Habibah, TU, (2017). Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Skripsi. FEBI, UIN Raden Intan, Lampung.
- Indriantoro, N. dan B. S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen (1st ed.)*. BPFE, Yogyakarta.

- Keuangan, K. R. I. (2020). KPKNL Menjuarai Lomba Kantor Pelayanan Terbaik 2020. Retrieved January 25, 2021, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/berita/baca/22226/KPKNL-pekalongan-Menjuarai-Lomba-Kantor-Pelayanan-Terbaik-2020.html>
- Murdiyanto, A. (2015). Analisis Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas (Pada Industri Kecil Kelompok Wirausaha Kerajinan/Batik di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. *Prosiding Call For Paper Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNTAG Semarang*, hal: 1–20.
- Oh, A., & Novita, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bankinang. *Journal of Chemical Information and Modeling*. 53(9), 1689-1699. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Rampisela, VAJ dan Genita. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA*. Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 302 – 311. ISSN 2303-1174
- Rismayadi, B. (2015). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014 ). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif* Volume 1 No.1. E-ISSN: 2589-5428, hal: 1–16. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v1i1.53>
- Riyanto, S. dan A. A. H. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Deepublish, Yogyakarta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Center For Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Surbakti, Ronny T. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Golongan 1 di Universitas Katolik Parahyangan. *E-Journal Graduate Unpar*. Volume 1, No. 2, hal. 211-232
- Widianingsih, T. (2023). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Sustainable Business Journal*. ISSN 2986-450X
- Widodo (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Pusaka Pelajar, Yogyakarta.
- Wispondono, R. M. M. (2018). *Buku Ajar Menguak Kemampuan Pekerja Migran*. Deepublish, Yogyakarta.

Halaman Ini Sengaja Dikosongkan  
*(this page intentionally left blank)*