

**Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Body & Rangka
CV. Laksana)**

Aditya Yoga P. R.¹ & Sudharto P. Hadi²

Departemen Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto SH Tembalang Semarang 50239,
Phone: +622476486851
Email: adityaypr1112@gmail.com

ABSTRACT

Labor productivity is the ability to perform their activities to achieve the output with defined target, but often there are obstacle in fullfilling the target. To achieve the target CV. Laksana must take into account many factors which influence the labor productivity.

This purpose of this study is to identify the effect of training, motivation, and work environment to labor productivity CV. Laksana Frame and Body Division. This type of research is explanatory research. The sample used is 118 respondents. The sampling techniques is probability sampling. The data collection techniques are questionnaire, observation and literature review. Data analysis techniques are, validation, realibility, correlation, simple linear regression, multiple linear regression, t and f test with IBM SPSS (Statistical Product and Service Solutions) program version 21.0.

Based on the analysis, it can be concluded that training, motiviation, and work environment affects labor productivity through testing simple linear regression produce regression value of 0.467, 0.402, and 0.479. The advice proposed to the company are to improve the suitability of training materials to work needs, the accuracy of training methods, rewards of outstanding employees, workplace layouts, and workplace safety.

Keywords: training, motivation, work environment, and labor productivity.

¹Aditya Yoga P. R., Universitas Diponegoro, adityaypr1112@gmail.com

² Sudharto P. Hadi, Universitas Diponegoro

ABSTRAK

Produktivitas kerja merupakan sesuatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan hasil kerja atau output sesuai dengan target yang ditetapkan, namun seringkali terdapat hambatan yang menyebabkan perusahaan kurang mencapai target yang ditetapkan. Pada CV. Laksana bagian body & rangka, terjadi penurunan dari tahun ke tahun pada penyelesaian jumlah unit yang dikerjakan. Penurunan yang terjadi dikarenakan karyawan belum mampu memenuhi target penyelesaian unit yang dikerjakan, sehingga masih terjadi keterlambatan waktu penyelesaian unit dari yang telah ditetapkan. Untuk mencapai target yang ditetapkan CV. Laksana perlu memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Laksana. Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Sampel yang digunakan sebanyak 118 responden pada karyawan bagian body & rangka CV. Laksana. Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji regresi sederhana, uji regresi linear berganda, uji t, dan uji f dengan bantuan program IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 21.0.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Laksana melalui pengujian regresi sederhana menghasilkan nilai regresi sebesar 0.467, 0.402, dan 0.479. Adapun saran yang diberikan kepada perusahaan adalah memperbaiki kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja, ketepatan metode pelatihan, penghargaan terhadap karyawan berprestasi, tata letak tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

Kata kunci: pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja

¹Aditya Yoga P. R., Universitas Diponegoro, adityaypr1112@gmail.com

²Sudharto P. Hadi, Universitas Diponegoro

Pendahuluan

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan berorientasi pada laba dan tentunya selalu menginginkan adanya kemajuan dalam usahanya, yang berarti produktivitas dalam suatu perusahaan diharapkan meningkat dari waktu ke waktu.

Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas. Berkaitan dengan hal itu, Sutrisno (2011:211) mengungkapkan beberapa indikator yang berkaitan dengan produktivitas, yaitu: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Oleh karena itu, produktivitas dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Dessler, 2009:263). Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas yaitu motivasi kerja, motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan Nitisemito (2000:183). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai, nyaman serta mendukung proses kerja bagi karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Rumusan Masalah

Masalah yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah pemenuhan target penyelesaian unit bus pada CV. Laksana bagian body & rangka. CV. Laksana mengalami penurunan jumlah unit dari tahun ke tahun yang selesai dikerjakan pada waktu yang ditargetkan. Permasalahan timbul karena CV. Laksana belum mampu mempersiapkan sumber daya manusianya supaya dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang ditujukan dengan pencapaian produktivitas sesuai target yang ditetapkan.

Pesaing yang bergerak pada bidang serupa cukup banyak, untuk memenangkan dibutuhkan strategi yang tepat. CV. Laksana perlu melakukan peningkatan kompetensi setiap individu agar sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan perusahaan yang bertujuan agar produk yang dihasilkan perusahaan memiliki kualitas yang baik. Berikut adalah data hasil target unit yang selesai tepat waktu bagian body & rangka CV. Laksana.

¹Aditya Yoga P. R., Universitas Diponegoro, adityaypr1112@gmail.com

²Sudharto P. Hadi, Universitas Diponegoro

Tabel 1
Target Penyelesaian Unit Karyawan Bagian Body & Rangka CV. Laksana

Tahun	Target	Realisasi	Persentase	Persentase Penurunan
2014	240 (unit)	195 (unit)	81%	5%
2015	240 (unit)	183 (unit)	76%	1%
2016	240 (unit)	179 (unit)	75%	

Sumber: Departemen HRD&Training CV. Laksana

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laksana ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laksana ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laksana ?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laksana ?

Kerangka Teori

Menurut Panji Anoraga (1995:71) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain:

1. Pendidikan
Pada umumnya yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.
2. Motivasi
Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari seriap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.
3. Disiplin Kerja
Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
4. Ketrampilan
Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. Ketrampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.
5. Sikap dan etika kerja

¹Aditya Yoga P. R., Universitas Diponegoro, adityaypr1112@gmail.com

²Sudharto P. Hadi, Universitas Diponegoro

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

6. Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

7. Tingkat penghasilan

Semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan semangat kerja bagi setiap karyawan untuk memacu prestasi.

8. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan di sini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat mengganggu kerja karyawan.

9. Teknologi

Adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melakukan pekerjaan.

10. Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja.

12. Manajemen

Adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisir dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan maksimum.

Pelatihan

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya (Chrisogonus D. Pramudyo, 2007:16).

Motivasi

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan (Handoko, 1997:252).

Lingkungan Kerja

lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009:21).

¹Aditya Yoga P. R., Universitas Diponegoro, adityaypr1112@gmail.com

² Sudharto P. Hadi, Universitas Diponegoro

Produktivitas Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:81) produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan.

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2006:51) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian teori yang telah dipaparkan di pembahasan sebelumnya, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas Kerja karyawan CV. Laksana
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas Kerja karyawan CV. Laksana
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas Kerja karyawan CV. Laksana
4. Pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Laksana

Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah *explanatory research*, yaitu, penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2010:10). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan CV. Laksana bagian body & rangka. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010: 116). Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga terpilih sebanyak 118 responden orang untuk menjadi sampel.

Hasil Penelitian

Uji Korelasi dan Koefisiensi Determinasi

Tabel Hasil perhitungan korelasi antara variabel pelatihan dengan produktivitas kerja

Tabel 2
Koefisien Korelasi Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.380	.374	1.72841

a.: (Constant), Pelatihan Predictors

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

¹Aditya Yoga P. R., Universitas Diponegoro, adityaypr1112@gmail.com

²Sudharto P. Hadi, Universitas Diponegoro

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai koefisien (R) antara variabel pelatihan (X_1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,616. Hasil perhitungan tersebut terletak interval 0,60 – 0,799, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat keeratan atau kuat tidaknya hubungan antara variabel pelatihan (X_1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) adalah kuat.

Berikut disajikan tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel motivasi dengan produktivitas kerja

Tabel 3
Koefisien Korelasi Motivasi terhadap Produktivitas Kerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.431	.427	1.65460

Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien (R) antara variabel motivasi (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,657. Hasil perhitungan tersebut terletak interval 0,60 – 0,799, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat keeratan atau kuat tidaknya hubungan antara variabel motivasi (X_1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) adalah kuat.

Berikut disajikan tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan produktivitas kerja

Tabel 4
Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.420	1.66406

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa nilai koefisien (R) antara variabel Lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,652. Hasil perhitungan tersebut terletak interval 0,60 – 0,799, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat keeratan atau kuat tidaknya hubungan antara variabel Lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) adalah kuat

¹Aditya Yoga P. R., Universitas Diponegoro, adityaypr1112@gmail.com

²Sudharto P. Hadi, Universitas Diponegoro

Analisis Regresi Regresi Linear Sederhana

Tabel Hasil perhitungan regresi linear sederhana antara variabel pelatihan dengan produktivitas kerja

Tabel 5
Koefisien Regresi Linear Sederhana Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.169	1.279		3.260	.001
Pelatihan	.467	.055	.616	8.424	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5, dari hasil pengujian diperoleh bahwa Nilai sig. adalah $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa koefisien regresi linear sederhana untuk variabel pelatihan (X_1) adalah sebesar 0,467 dan untuk nilai konstantanya adalah 4.169.

Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Koefisien Regresi Linear Sederhana Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.040	1.163		3.475	.001
Motivasi	.402	.043	.657	9.382	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan table 6, dari hasil pengujian diperoleh bahwa Nilai sig. adalah $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa koefisien regresi linear sederhana untuk variabel motivasi (X_2) adalah sebesar 0,402 dan untuk nilai konstantanya adalah 4.040.

¹Aditya Yoga P. R., Universitas Diponegoro, adityaypr1112@gmail.com

²Sudharto P. Hadi, Universitas Diponegoro

Regresi Linear Berganda

Tabel 7
Koefisien Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.713	1.428		1.200	.233
	Lingkungan kerja	.479	.052	.652	9.258	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan table 7 dari hasil pengujian diperoleh bahwa Nilai sig. adalah $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa koefisien regresi linear sederhana untuk variabel lingkungan kerja (X_3) adalah sebesar 0,479 dan untuk nilai konstantanya adalah 1.713.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Berdasarkan tabel 5 nilai t hitung variabel pelatihan yaitu 8.657 dan nilai t tabel (DF= 118-2; satu sisi/0.05) maka diperoleh **t hitung (8,424 > t tabel (1,658))** sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Laksana

Berdasarkan tabel 6 nilai t hitung variabel motivasi yaitu 8,251 dan nilai t tabel (DF= 118-2; satu sisi/0.05) maka diperoleh **t hitung (9.382 > t tabel (1,658))** dengan nilai signifikansi 0.000 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima serta memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,467 yang bernilai positif. Dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan (X_1) dengan variabel produktivitas kerja (Y).

Berdasarkan tabel 8 nilai t hitung variabel lingkungan kerja yaitu 13,265 dan nilai t tabel (DF= 118-2; satu sisi/0.05) maka diperoleh **t hitung (9.258 > t tabel (1,658))** sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Laksana

¹Aditya Yoga P. R., Universitas Diponegoro, adityaypr1112@gmail.com

²Sudharto P. Hadi, Universitas Diponegoro

Uji F

Tabel 8
Hasil Perhitungan Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.109	3	93.370	38.227	.000 ^a
	Residual	278.442	114	2.442		
	Total	558.551	117			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 8, **F hitung (38.227) > F tabel (2,68)** sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara pelatihan, motivasi, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Laksana

Pembahasan

Pelatihan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas kerja CV. Laksana, ini dibuktikan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,380 atau 38,0%. Hal ini berarti sebanyak 38,0% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan. Dan dari uji t didapati pengaruh dari pelatihan adalah sebesar t hitung (8,424 > t tabel 1,658) terhadap produktivitas kerja CV. Laksana. Sehingga hipotesis pertama yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap produktivitas kerja CV. Laksana” diterima.

Berdasarkan perhitungan analisis SPSS menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Laksana dibuktikan dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 0.431 atau 43,1 %. Hal ini berarti sebanyak 43.1% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi. Dan dari uji t didapati pengaruh dari motivasi adalah sebesar t hitung (9.382 > t tabel (1,658) terhadap produktivitas kerja CV. Laksana. Sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap produktivitas kerja CV Laksana” diterima.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas kerja ini dibuktikan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,425 atau 42.5%. Hal ini berarti sebanyak 42.5% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi. Dan dari uji t didapati pengaruh dari motivasi adalah sebesar t hitung (9.258 > t tabel (1,658) terhadap produktivitas kerja CV. Laksana. Sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja CV Laksana” diterima.

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan keseluruhan variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan karena didapati pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 50,1%. Dan dari uji F didapati pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama

¹Aditya Yoga P. R., Universitas Diponegoro, adityaypr1112@gmail.com

² Sudharto P. Hadi, Universitas Diponegoro

adalah sebesar $38.227 > F$ tabel $2,68$ yang berarti bahwa hipotesis keempat “Terdapat pengaruh positif antara pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja” diterima.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan bagian body & rangka CV. Laksana. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya pada produktivitas kerja karyawan tersebut. Dalam penelitian hasil koefisien korelasi antara variabel pelatihan (X_1) dan variabel produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 0,616 yang berarti variabel pelatihan memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan dan hasil koefisien determinasi sebesar 0,380 yang berarti 38,0 % produktivitas kerja karyawan CV. Laksana dipengaruhi oleh pelatihan.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan Body & Rangka CV Laksana. Hal tersebut bermakna bahwa semakin baik motivasi karyawan, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya pada produktivitas kerja karyawan tersebut Dalam penelitian ini hasil koefisien korelasi antara variabel motivasi (X_2) dan variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,657 yang berarti variabel motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan dan hasil koefisien determinasi sebesar 0.431 yang berarti 43,1% produktivitas kerja karyawan CV. Laksana dipengaruhi oleh motivasi.
3. Berdasarkan hasil penelitian variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan Body & Rangka CV. Laksana. Hal tersebut bermakna bahwa semakin baik lingkungan kerja perusahaan, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya pada produktivitas kerja karyawan tersebut Dalam penelitian ini hasil koefisien korelasi antara variabel motivasi (X_2) dan variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,652 yang berarti variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan dan hasil koefisien determinasi sebesar 0,425 yang berarti 42,5% produktivitas kerja karyawan CV. Laksana dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
4. Variabel pelatihan (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan bagian body & rangka CV. Laksana (Y) dengan nilai koefisien regresi dari pelatihan sebesar 0,134 yang berarti jika terjadi peningkatan pada variabel pelatihan, maka penilaian responden terhadap produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,134 dan nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,196 yang berarti jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi, maka penilaian responden terhadap produktivitas kerja juga akan meningkat sebesar 0,196, dan nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,206 yang berarti jika terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja, maka penilaian responden terhadap produktivitas kerja juga akan meningkat sebesar 0,206. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan,

¹Aditya Yoga P. R., Universitas Diponegoro, adityaypr1112@gmail.com

²Sudharto P. Hadi, Universitas Diponegoro

motivasi dan lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan CV. Laksana. Dalam penelitian terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Laksana, hasil koefisien determinasi yaitu 50,1% yang berarti variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh pada keputusan produktivitas kerja karyawan CV. Laksana bagian body & rangka sebesar 50,1%.

Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan termasuk dalam kategori baik, namun ada beberapa item pertanyaan yang diberikan masih banyak di bawah skor rata-rata yaitu penggunaan media pelatihan, materi pelatihan, kesesuaian frekuensi pelatihan yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian body & rangka CV. Laksana maka perlu dilakukan perbaikan didalam penggunaan media pelatihan, diharapkan media yang digunakan lebih menarik dari sebelumnya sehingga media yang digunakan mampu untuk membuat karyawan lebih mudah didalam memahami pelatihan yang sedang diselenggarakan. peningkatan evaluasi pelatihan yang diterima oleh karyawan. Selain itu penggunaan materi pelatihan juga harus diperbaiki lagi, artinya materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan dan keadaan sesungguhnya dilapangan, sehingga materi tersebut tepat berguna bagi karyawan bagian body & rangka CV. Laksana. Selanjutnya frekuensi pelatihan yang diberikan oleh CV. Laksana juga harus diperhatikan, sebaiknya melalui Departemen HRD & Training memberikan pantauan dalam jangka waktu tertentu kepada bagian body & rangka, apakah perlu diberikan pelatihan atau tidak, jika perlu maka kapan dan berapa kali didalam kurun waktu satu tahun. Selain itu menurut Kirkpatrick (1998:40) model evaluasi yang dapat dilakukan setelah pelatihan dengan 4 level yaitu, level reaksi, level pembelajaran, level perilaku, dan level hasil. CV. Laksana bisa menerapkan model evaluasi yang mengacu pada model evaluasi pelatihan Kirkpatrick, pertama perusahaan bisa menggunakan level reaksi untuk mengukur tingkat kepuasan pelatihan. Di mana terdiri dari beberapa komponen seperti, instruktur pelatiham, jadwal, media, dan materi pelatihan. Kedua, perusahaan bisa mengimplementasikan model level pembelajaran dengan cara membandingkan pretest dan post test baik tertulis maupun test performance. Selain itu sebelum diadakannya pelatihan, perusahaan dapat melakukan penilaian kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap berbagai masalah pada karyawan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan, dan wawancara dengan cara meminta karyawan mengawasi sendiri hasil kerjanya. Maka dari itu perusahaan akan menjadi lebih baik dengan perbaikan dan masukan dari karyawan. Sehingga karyawan akan berusaha bekerja lebih baik dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan karena merasa lebih dihargai.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi termasuk dalam kategori baik, namun ada item pertanyaan yang diberikan masih di bawah skor

¹Aditya Yoga P. R., Universitas Diponegoro, adityaypr1112@gmail.com

² Sudharto P. Hadi, Universitas Diponegoro

rata-rata yaitu kemampuan untuk mencapai target perusahaan, keinginan untuk mencapai hasil yang terbaik, perasaan senang dalam melakukan pekerjaan, keinginan mendapatkan penghargaan karyawan berprestasi. Beberapa hal yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah meningkatkan pemberian penghargaan terhadap karyawan berprestasi, dengan memberikan pantauan kepada setiap karyawan melalui supervisor yang membawahi karyawan tersebut supaya kerja dari setiap karyawan dapat dinilai apakah termasuk dalam kategori berprestasi ataupun tidak untuk kemudian diberikan penghargaan apabila dalam penilaian termasuk sebagai karyawan berprestasi sehingga hal ini juga dapat memacu keinginan karyawan lainnya untuk mendapatkan penghargaan berprestasi, dalam hal lain pemberian penghargaan ini juga dapat memicu karyawan untuk mampu didalam mencapai target yang diberikan perusahaan. Selain itu perusahaan juga perlu memberikan motivasi kepada karyawannya dengan maksud agar karyawan tersebut lebih memiliki keinginan dalam mencapai hasil yang terbaik, serta memiliki perasaan senang didalam melakukan pekerjaan, pemberian motivasi bisa dikemas dalam acara yang menarik dengan mengumpulkan karyawan bagian body & rangka CV. Laksana.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik, namun ada item pertanyaan yang diberikan masih di bawah skor rata-rata yaitu kebersihan di tempat kerja, tata letak tempat kerja dan keamanan di tempat kerja. Oleh karena itu yang perlu diperhatikan adalah tata letak tempat kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Laksana, dengan mengatur ulang tata letak pada area produksi bagian Body & Rangka sehingga karyawan dapat bekerja secara leluasa karena karyawan membutuhkan ruang gerak yang fleksibel untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mencapai produktivitas kerja. Perusahaan juga harus memperhatikan keamanan kerja karyawannya supaya karyawan yang sedang bekerja terjamin keamanannya dengan cara memperhatikan ketersediaan APD (Alat Pelindung Diri) baik dari jumlah yang tersedia maupun kondisi dari APD itu sendiri. Perusahaan juga harus memperhatikan kebersihan area produksinya, sebaiknya kegiatan kebersihan tidak hanya dilakukan sebelum memulai produksi tetapi juga ketika jam istirahat produksi sehingga kebersihan dapat lebih meningkat dari sebelumnya.
4. Perlu dilakukan penelitian lanjutan oleh manajemen atau pihak luar perusahaan mengenai variabel-variabel bebas lain diluar variabel pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja yang kemungkinan dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian Body & Rangka CV. Laksana diantaranya kompetensi, disiplin kerja, ketrampilan, dan lain-lain.

Daftar Pustaka

Desler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2 (Edisi 10)*. Jakarta: Indeks.

¹Aditya Yoga P. R., Universitas Diponegoro, adityaypr1112@gmail.com

²Sudharto P. Hadi, Universitas Diponegoro

- Mathis, R.L, Jackson, J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pramudyo, Chrisogonus D. 2007. *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta: Galang Press.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

¹Aditya Yoga P. R., Universitas Diponegoro, adityaypr1112@gmail.com

² Sudharto P. Hadi, Universitas Diponegoro