

PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. METEC SEMARANG

Bagus Dwi Haryo¹ & Handoyo Djoko W.²
ryooking92@gmail.com

Abstract : PT. Metec Semarang is one of the foreign owned companies in Tanjung Emas Semarang bonded area, which is engaged in the manufacture of equipment and equipment Vending Machines (Automatic Sales Machine). The purpose of this study is to determine the effect of job training, work motivation and work environment to work productivity of employees of production PT. Metec Semarang. This type of research uses quantitative methods with research type *eksplanatory research*, with data collection techniques through questionnaires. Population contained in this research that is employees of production of PT. Metec Semarang with the number of samples taken is 100 respondents with Slovin method. Sampling using purposive sampling technique. Analytical methods used are validity test, reliability test, classical assumption test, correlation test, determination test, simple linear regression, multiple linear regression, T test, and F test. In this research assisted by computer program to process data that is SPSS. Based on the results of the study note that job training, work motivation and work environment have a significant effect on employee work productivity, either partially or simultaneously. The independent variable that has the greatest influence on the use decision is the work environment variable. As for suggestions that can be given that remains consistent and provide a variety of job training so that employees are more enthusiastic to follow *pelatihan* work given the company, provide more intense motivation both morally or materially, maintain and improve the security, comfort and cleanliness of the work environment at PT . Metec Semarang.

Keywords: Job Training, Work Motivation, Work Environment and Productivity.

Abstraksi : PT. Metec Semarang merupakan salah satu perusahaan milik asing yang ada di kawasan berikat Tanjung Emas Semarang, yang bergerak dalam pembuatan peralatan dan perlengkapan *Vending Machines* (Mesin Penjualan Otomatis). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang. Tipe penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian *eksplanatory research*, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang dengan jumlah sampel yang diambil adalah 100 responden dengan metode Slovin. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, uji determinasi, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, uji T, dan

¹Bagus Dwi Haryo, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, ryooking92@gmail.com

²Handoyo Djoko W., Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

uji F. Dalam penelitian ini dibantu oleh program komputer untuk mengolah data yaitu SPSS. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Variabel bebas yang memiliki pengaruh paling besar terhadap keputusan penggunaan adalah variabel lingkungan kerja. Adapun saran – saran yang bisa diberikan yaitu tetap konsisten dan memberikan variasi pelatihan kerja agar karyawan semakin antusias untuk mengikuti pelatihan kerja yang diberikan perusahaan, memberikan motivasi lebih intens baik secara moril atau pun materiil, menjaga dan meningkatkan keamanan, kenyamanan serta kebersihan lingkungan kerja pada PT. Metec Semarang.

Kata Kunci: pelatihan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, produktivitas kerja.

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan di era globalisasi seperti sekarang ini. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam suatu perusahaan, baik secara teknis ataupun non teknis. Meskipun dengan sumber dana yang berlebih tanpa adanya sumber daya manusia yang handal tidak mungkin suatu perusahaan dapat berkembang dan segala kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Dengan kata lain sumber daya manusia adalah kunci pokok bagi perusahaan dalam melakukan segala kegiatan dalam perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang terus berubah.

Perusahaan manufaktur adalah perusahaan yang mengubah bahan mentah menjadi suatu produk baik itu permintaan atau pun produk lain untuk dijual kepada konsumen. Dalam era globalisasi seperti sekarang ini sudah sangat banyak perusahaan manufaktur, baik itu perusahaan dengan skala kecil hingga perusahaan manufaktur raksasa. Dalam kehidupan sekarang ini masyarakat menginginkan sesuatu yang instan dan praktis. Dalam pangan pun juga begitu, sering kita lihat banyak orang membeli minuman dingin melalui *vending machine* atau mesin penjual otomatis. Dengan memasukan uang ke dalam mesin tersebut maka kita dapat memilih minuman yang akan kita beli sesuai dengan harga yang tertera. PT. Metec Semarang adalah salah satu produsen mesin penjual otomatis yang sering kita temui di bandara, stasiun, supermarket dll.

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

Pelatihan kerja pada karyawan bagian produksi sangat bermanfaat karena melalui

¹Bagus Dwi Haryo, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, ryooking92@gmail.com

²Handojo Djoko W., Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

pelatihan kerja tersebut karyawan dapat bekerja secara efektif sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan, bahkan melebihi pengharapan perusahaan.

Selain pelatihan kerja, motivasi kerja juga berperan penting dalam produktivitas karyawan. Motivasi kerja bisa dalam bentuk verbal atau pun non verbal. Motivasi kerja adalah kegiatan yang menimbulkan atau mendorong seorang karyawan untuk bekerja dan memberikan prestasi kerja sesuai dengan harapan perusahaan dimana dia bekerja. Motivasi kerja dapat berasal dari lingkungan kerja, lingkungan dimana orang tersebut tinggal dan motivasi kerja dapat timbul dari karyawan itu sendiri.

Faktor penting lain yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan selain dua faktor di atas adalah lingkungan kerja. Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-parubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya.

Dari penjelasan tersebut terdapat beberapa masalah yang menjadi fokus penelitian yaitu pengaruh antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang, pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang, pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang, pengaruh antara pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang. Dari rumusan permasalahan tersebut terdapat tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang, untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang, untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang, untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang.

Perumusan Masalah dari penelitian ini adalah dalam penelitian ini dapat mengetahui pengaruh antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang, dalam penelitian ini dapat mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang, dalam penelitian ini dapat mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang, dalam penelitian ini dapat mengetahui pengaruh antara pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang, untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang, untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja

¹Bagus Dwi Haryo, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, ryooking92@gmail.com

²Handojo Djoko W., Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang, untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang

KERANGKA TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Tjutju dan Siswanto (2008) adalah bagian dari ilmu yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Sedangkan menurut Husein Umar (2008) MSDM adalah suatu perencanaan, pengorganisasian dalam pergerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Gomes (1997:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan sering dianggap sesuatu yang umum dan pimpinan selalu mendukung akan program tersebut karena melalui pelatihan karyawan akan menjadi lebih terampil dan hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan.

Hamzah B. Uno (2011: 112), bahwa motivasi kerja adalah satu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upada-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Kadarisman (2012: 278), motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut G. R. Terry (Hasibuan, 2006: 145), bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan – tindakan. Dan menurut T. Hani Handoko (2001: 9) motivasi adalah suatu tenaga atau faktir yang terdapat dalam diri manusia yang meninbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

Menurut George R. Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Pengertian lain tentang lingkungan kerja diungkapkan oleh Amirulah Haris Budiyo (2004:51) bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu.

Menurut Hasibuan (1996:126) Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sisitem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Paul Mali seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001:57) mengemukakan bahwa: Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan

¹Bagus Dwi Haryo, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, ryooking92@gmail.com

²Handojo Djoko W., Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah eksplanatori yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel – variabel yang diteliti serta hubungan antara suatu variabel dengan variabel yang lain, dan termasuk dalam penelitian asosiatif atau hubungan yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2011:4). Dalam penelitian ini penelitian eksplanatory digunakan untuk menjelaskan hubungan kasual antara variabel bebas dan terikat yang telah dirumuskan dalam hipotesis sebelumnya.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2004:72). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang. Sementara itu, sampel ditetapkan sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pertama, Pelatihan Kerja yang diberikan oleh PT. Metec Semarang kepada karyawan bagian produksi dapat meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan secara umum bahwa sebagian besar responden berpendapat pelatihan kerja yang diberikan oleh PT. Metec Semarang tergolong sesuai (sebanyak 69 % responden).

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (Hasibuan, 1997:77) dengan pelatihan, maka produktivitas karyawan, yakni pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan dengan semakin sering program pelatihan dilaksanakan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 18,778 + 0,224 X_1$. Koefisien X_1 yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan kerja maka semakin tinggi pula produktivitas pada karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang. Sebaliknya, semakin rendah pelatihan kerja maka semakin rendah pula produktivitas kerja karyawan. Hasil uji tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 12,2 % yang artinya bahwa variable produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja sebesar 12,2 %. Tingkat keeratan hubungan antara variabel pelatihan kerja (X_1) dan variabel produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,350 sehingga mempunyai arti bahwa hubungan pelatihan kerja dan produktivitas kerja. Menurut Sugiyono (2002) berada pada kategori lemah dan searah karena koefisien korelasinya bernilai positif. Hubungan lemah tapi konstanta penggunaan pada variabel pelatihan kerja tinggi mungkin karena ada faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kemudian dilihat dari uji

¹Bagus Dwi Haryo, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, ryooking92@gmail.com

²Handojo Djoko W., Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

signifikansi, yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 3,698 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,9845. Sehingga hipotesis 1 yang berbunyi “Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang” diterima.

Kedua, Motivasi Kerja merupakan hal yang penting dan menjadi bahan pertimbangan bagi karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang dapat diketahui dari persepsi responden mengenai motivasi kerja yang dimiliki karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang. Menurut teori yang dikemukakan oleh Siagiaian (2007: 11), Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan /organisasi, motivasi mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu upaya dari para manajer untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi karyawannya. Hasil penelitian ini menunjukkan secara umum bahwa sebagian besar responden berpendapat mengenai motivasi kerja yang dimiliki karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang yaitu tergolong mendukung (sebanyak 71 % responden).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 25,323 + 0,170 X_3$. Koefisien X_3 yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang. Hasil uji tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 2,7 % yang artinya bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel harga sebesar 2,7 %. Tingkat keeratan hubungan antara variabel motivasi kerja (X_2) dan variabel produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,163 sehingga mempunyai arti bahwa hubungan keeratan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja menurut Sugiyono (2002) masuk pada kategori sangat lemah dan searah karena koefisien korelasinya bernilai positif. Kemudian dilihat dari uji signifikansi, yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 1,636 yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,9845. Sehingga hipotesis 2 yang berbunyi “Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang” ditolak.

Ketiga, Hasil penelitian ini menunjukkan secara umum bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa lingkungan kerja PT. Metec Semarang adalah baik (sebanyak 51 % responden), dikarenakan lingkungan pada PT. Metec Semarang mendukung dengan lengkapnya fasilitas dan terawatnya lingkungan sehingga menciptakan produktivitas yang tinggi pula. Menurut Affani (2008) Kondisi dimana seseorang bekerja merupakan faktor sangat besar yang dapat memengaruhi sikap dalam bekerja. Kondisi tempat kerja yang memungkinkan bahaya-bahaya, seperti debu atau kotoran, mesin-mesin, biasanya menyebabkan semangat kerja yang rendah. Kondisi kerja yang baik ditandai dengan baiknya peredaran udara, penerangan yang membatnu pekerjaan dan jauh dari kebisingan

¹Bagus Dwi Haryo, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, ryooking92@gmail.com

²Handojo Djoko W., Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

yang mengganggu konsentrasi, selain itu tata ruang yang baik dan warna yang tidak mencolok, lingkungan yang seperti ini akan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 16,485 + 0,669 X_2$. Koefisien X_2 yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, semakin tidak baiknya lingkungan kerja maka semakin rendah pula produktivitas kerja karyawan. Hasil uji tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 32,6 % yang artinya bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja sebesar 32,6 %. Tingkat keeratan hubungan antara variabel lingkungan kerja (X_3) dan variabel produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,571 sehingga mempunyai arti bahwa hubungan lingkungan kerja dan produktivitas kerja menurut Sugiyono (2002) masuk pada kategori cukup kuat dan searah karena koefisien korelasinya bernilai positif. Kemudian dilihat dari uji signifikansi, yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 6,882 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,9845. Sehingga hipotesis 3 yang berbunyi “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang” diterima.

Keempat, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja, akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 9,875 + 0,158 X_1 + 0,002 X_2 + 0,612 X_3$. Koefisien X_1 , X_2 , X_3 yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya ketiga variabel tersebut maka dapat meningkatkan pula produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang. Hasil uji tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 38,4 % yang artinya bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebesar 38,4 %. Tingkat keeratan hubungan antara variabel pelatihan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,620 sehingga mempunyai arti bahwa hubungan pelatihan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) menurut Sugiyono (2002) masuk pada kategori kuat dan searah karena koefisien korelasinya bernilai positif. Kemudian dilihat dari uji signifikansi yang menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 19,961 lebih besar dari F-tabel sebesar 2,70. Sehingga hipotesis 4 yang berbunyi “Pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang” diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang, dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

¹Bagus Dwi Haryo, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, ryooking92@gmail.com

²Handojo Djoko W., Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Pelatihan kerja yang diadakan oleh PT. Metec Semarang termasuk dalam kategori baik. Hal ini membuktikan pelatihan kerja pada PT. Metec Semarang yang meliputi indikator-indikator seperti variasi pelatihan kerja, tujuan pelatihan, narasumber, materi pelatihan dan manfaat pelatihan kerja, dinilai baik oleh karyawannya. Namun masih terdapat beberapa bagian pada indikator pertanyaan mengenai pelatihan kerja pada PT. Metec Semarang yang masih menimbulkan beberapa komentar negatif dari responden, diantaranya pelatihan mampu mengurangi kecelakaan kerja, manfaat pelatihan kerja bagi karyawan dan perusahaan, dan pelatihan kerja yang sesuai dengan bidang karyawan PT. Metec Semarang.

Motivasi kerja yang ada pada PT. Metec Semarang termasuk dalam kategori sesuai. Hal ini dapat dibuktikan dengan persepsi responden yang menyatakan bahwa motivasi yang didapatkan oleh karyawan lebih banyak didapatkan dari pimpinan perusahaan mereka, melihat persepsi responden ada juga yang beranggapan bahwa motivasi yang berasal dari keluarga dan rekan kerja merupakan sesuatu yang diperlukan oleh seorang karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Dengan begitu adanya motivasi kerja baik dari internal keluarga, pimpinan perusahaan dan rekan kerja adalah sesuai yang baik bagi seorang karyawan.

Lingkungan kerja pada PT. Metec Semarang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dari persepsi responden yang menyatakan bahwa lingkungan kerja pada PT. Metec Semarang nyaman, peralatan dan perlengkapan yang tersedia juga baik serta terawat, keselamatan dan keamanan mereka pada saat bekerja juga cukup terjamin, melalui penjelasan serta aturan yang baik dari perusahaan maka lahirlah lingkungan kerja yang aman, nyaman dan karyawan merasa betah untuk bekerja di PT. Metec Semarang.

Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya faktor yang memengaruhi produktivitas kerja seperti pelatihan, lingkungan kerja yang nyaman serta motivasi kerja yang sesuai akan memberikan dampak positif bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Kepuasan mereka juga dirasakan ketika mereka bisa mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, selain itu dengan kualitas yang baik dari hasil produksi mereka adalah suatu pencapaian dan harapan karyawan untuk mendapatkan insentif dari perusahaan

Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang sehingga hipotesis satu diterima. Pengaruh yang diberikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang adalah sebesar 12,2%. Variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,224. Semakin baik pelatihan kerja yang diberikan PT. Metec Semarang maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang

Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang sehingga hipotesis dua ditolak. Pengaruh yang

¹Bagus Dwi Haryo, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, ryooking92@gmail.com

²Handojo Djoko W., Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

diberikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang adalah sebesar 2,7%. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,170. Semakin sesuai motivasi yang maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang sehingga hipotesis tiga diterima. Pengaruh yang diberikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 32,6 %. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,669. Semakin nyaman dan aman lingkungan kerja PT. Metec Semarang maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang.

Produktivitas kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang sehingga hipotesis empat diterima. Pengaruh yang diberikan pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang sebesar 38,4%. Variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang dengan nilai koefisien regresi dari pelatihan kerja sebesar 0,158, motivasi kerja sebesar 0,002, dan lingkungan kerja sebesar 0,612. Berdasarkan hubungan positif tersebut dapat diasumsikan bahwa semakin baik pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja PT. Metec Semarang maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang.

SARAN

Berdasarkan penelitian terhadap 100 responden yang merupakan karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang Semarang, berikut ini diberikan beberapa saran yang bermanfaat bagi PT. Metec Semarang:

1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang karena bagi karyawan dengan adanya pelatihan kerja mereka akan mendapatkan wawasan baru, meningkatkan kemampuan mereka serta melatih mental mereka melalui binaan mental yang ada pada saat pelatihan kerja. Perusahaan harus tetap menjaga bahkan menambah variasi dari pelatihan kerja yang diberikan.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang. Meskipun tidak berpengaruh secara signifikan, perusahaan sebaiknya memberikan hari khusus untuk perusahaan memberikan motivasi kerja baik secara langsung atau pun tidak langsung, motivasi kerja sendiri bisa berbentuk moril atau pun materiil. Moril ini seperti pemberian motivasi secara lisan, dan memberikan saran yang berguna bagi karyawan agar kedepannya karyawan bisa meningkatkan etos kerja mereka. Dan secara materiil, mungkin perusahaan bisa

¹Bagus Dwi Haryo, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, ryooking92@gmail.com

²Handojo Djoko W., Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

memberikan tunjangan kepada karyawan, atau insentif jika mereka mampu mencapai target minimal yang ditetapkan perusahaan.

3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang. Dari tiga variabel yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan variabel yang pengaruhnya paling besar terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang. Perusahaan sebaiknya tetap menjaga keamanan, kenyamanan, dan kebersihan lingkungan kerja yang dimana karyawan merasa hal tersebut adalah hal yang penting untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Disamping itu, peralatan dan perlengkapan yang terawat juga sebaiknya terus dijaga dirawat dan dijaga kebersihannya agar karyawan semakin merasa aman dan nyaman saat bekerja.
4. Mengingat variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh 38,4% terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang, dapat diketahui sebesar 61,6% dari variabel lain berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus jeli melihat faktor apa saja (selain pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja) yang mungkin dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, jadi perusahaan harus dapat memanfaatkan faktor-faktor tersebut agar produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang semakin meningkat

¹Bagus Dwi Haryo, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, ryooking92@gmail.com

²Handojo Djoko W., Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro