



**KOLOKIUUM FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PRODI MANAJEMEN
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**

NAMA : M.Indra Bangsawan, Andriansyah, Ajeng Puspita Hidayat
NPM : 1612110578, 1512110213, 1612110388
KELAS : P-1
PROGRAM STUDI : Manajemen
KONSENTRASI : SDM
JUDUL : Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Citra Putra Utama
Pringsewu
DOSEN PENGAMPU : Betty Magdalena
HARI/TANGGAL :
WAKTU :
TEMPAT :

PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Produktivitas adalah perbandingan antara output dan input. Penggunaan rasio ini harus memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlah), aspek kepemimpinan (pengarahan dan pembinaan), maupun aspek sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengelolanya (teknologi).Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini

yang dampaknya sangat kita rasakan. Hal ini dirasakan oleh karyawan akibat pelatihan kerja dan motivasi yang ditentukan oleh perusahaan untuk mencapai keinginan dan tujuan yang diberikan oleh perusahaan.

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat serta sikap mental dari pekerja untuk senantiasa berkarya lebih dari apa yang telah dan sedang diusahakan dalam rangka mempercepat pencapaian tujuan dari suatu usaha. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas dapat diartikan sebagai campuran (compound) dari produksi dan aktivitas, dimana daya produksi sebagai penyebabnya dan produktivitas mengukur hasil dari daya produksi tersebut. Apabila ukuran keberhasilan produksi hanya dipandang dari sisi output saja, maka produktivitas dipandang dari dua sisi sekaligus, yaitu : sisi input dan sisi output. Produktivitas yang diperhitungkan hanya produk bagus yang dihasilkan saja, jika suatu perusahaan banyak mengeluarkan barang cacat dapat dikatakan perusahaan tersebut tidak produktif.

Produksi adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan hasil keluaran dan umumnya dinyatakan sebagai volume produksi, sedangkan produktivitas berkenaan dengan efisiensi penggunaan bahan baku dalam menghasilkan barang atau jasa, atau dengan kata lain produktivitas adalah suatu tingkat perbandingan antara keluaran dan masukan. Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, product: result, outcome berkembang menjadi kata productive, yang berarti menghasilkan, dan productivity: having the ability make or create, creative. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada kemarin dan hari esok yang lebih baik dari hari ini. Produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. produktivitas kerja adalah manusia sebagai tenaga kerja, baik secara individual maupun secara kelompok, yang sepenuhnya terarah pada upaya mencari cara yang memungkinkan manusia meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, terutama berkenaan dengan peningkatan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Produktivitas kerja menurut Slamet Saksono (1997), mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah: 1. Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk 20 mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerja sama dengan sesama

manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif. 2. Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia. 3. Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik, bekerja dengan produktif oleh dorongan atau motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik (Saksono, 1997).

Dalam hal ini produktivitas sangat berpengaruh naik atau turunnya produksi suatu perusahaan. Berdasarkan hasil observasi terdahulu produktivitas kerja karyawan menurun disebabkan oleh kelelahan kerja yang dialami karyawan karena tuntutan tugas yang terlalu banyak, tuntutan peran yang tidak jelas, tekanan atau desakan waktu, dan tidak adanya pelatihan kerja dan motivasi anatar karyawan, serta banyaknya order produksi dengan jumlah tenaga kerja yang kurang membuat karyawan sering kerja lembur hal ini menyebabkan karyawan mudah lelah. Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Citra Putera Utama Pringsewu. Banyaknya kompetitor yang bergerak dibidang yang sama membuat perusahaan memerlukan produktivitas yang tinggi, oleh karena itu salah satunya adalah dengan adanya pelatihan kerja dan motivasi untuk mencapai produktivitas kerja karyawan.

PT. Citra Putera Utama bergerak di bidang Pabrik kopi yang beralokasi di Jln. Jati Mulyo Waluyojati Pringsewu. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kopi. Karena seperti yang kita ketahui bahwa kopi merupakan komoditi utama di Propinsi Lampung. Disini perusahaan memerlukan karyawan yang terampil dan cekatan dalam menyortir kopi agar menghasilkan bubuk kopi terbaik guna kepentingan perusahaan. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada. Oleh karena itu dapat di wujudkannya pelatihan kerja yang kondusif dan motivasi yang agar tercapainya target yang diinginkan oleh perusahaan. Berikut ini data produksi berdasarkan data yang diterima dari PT. Citra Putera Utama Produktivitas perusahaan dapat di katakan tidak stabil hal ini dapat dilihat dari data produksi yang di lakukan oleh perusahaan selama 12 bulan terakhir (Periode Januari 2018- November 2019) dan 12 bulan terakhir (Pada Priode januari-desember 2019) yang dapat dilihat dari tabel berikut.

b. Perumusan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang telah penulis lakukan di PT. Citra Putera Utama Pringsewu, maka masalah yang akan penulis angkat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu?
2. Bagaimana Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu?
3. Bagaimana Pelatihan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu?

c. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu.

2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang diberikan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk pengembangan karyawan.

3. Bagi Institusi

Menambah referensi perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

d. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Citra Putera Utama?
2. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu?
3. Mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu?

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja Menurut Kusnendi (2003,p.54) konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini, esensi pengertian produktivitas sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2003,p.53) mengungkapkan secara lebih sederhana, maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah; bahan baku dan bahan pembantu; pabrik,

mesin-mesin, dan alat-alat; serta tenaga kerja. Muchdarsyah Sinungan (2005,p.55) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi. Kelompok pertama meliputi tingkat pendidikan dan keahlian; jenis teknologi dan hasil produksi; kondisi kerja; serta kesehatan, kemampuan fisik, dan mental. Sedangkan, kelompok kedua meliputi sikap mental (terhadap tugas), tema sejawat, dan pengawas; keanekaragaman tugas; sistem insentif (sistem upah dan bonus); serta kepuasan kerja.

Sementara itu, menurut Kusnendi, ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi pada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian, konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output).

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

2.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Payaman J. Simanjutak (1985:p,211) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan menjadi dua kelompok yaitu:

- a. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi:
 1. Tingkat pendidikan
 2. Latihan
 3. Motivasi kerja
 4. Etos kerja
 5. Mental, dan
 6. Kemampuan fisik karyawan

- b. Sarana pendukung yang meliputi
 - 1. Lingkungan kerja, terdiri dari produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, serta kesejahteraan kerja;
 - 2. Kesejahteraan karyawan, terdiri dari manajemen dan hubungan industri.

2.1.3 Faktor- Faktor yang Menyebabkan Turunnya Produktivitas

1. Menurunnya presensi Menurunnya tingkat presensi tanpa diketahui sebelumnya oleh pimpinan perusahaan dapat mengganggu pelaksanaan program kerja, apabila sejumlah karyawan terlihat dalam mata rantai tidak hadir, pekerjaan selanjutnya tidak akan dapat berlangsung. Jika demikian perusahaan akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan presensi.
2. Meningkatkan Labour Turnover (perpindahan buruh tinggi) Apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan sebagaimana yang diharapkan maka akan menunjukkan langkah awal dari keinginan karyawan yang bersangkutan untuk pindah ke perusahaan lain yang diharapkan dapat memberikan fasilitas yang lebih baik, dimana hal itu akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.
3. Meningkatnya kerusakan Apabila karyawan menunjukkan keengganan untuk melengkapi pekerjaan karena adanya suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung menurun, salah satu akibatnya adalah sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal.
4. Timbulnya kegelisahan, tuntutan dan pemogokan

2.1.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2004,P.65) bila suatu organisasi mengabaikan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut

1. Tingkat Absensi Tinggi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif. Dengan demikian, hasil produksinya rendah. Akibatnya, target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

2. Tingkat Perolehan Hasil

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas pegawai yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai.

3. Kualitas Yang Dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawanpun akan menurun.

4. Tingkat Kesalahan

Salah satu penyebab dari turunya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.

5. Waktu Yang Dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai

2.2. Definisi Pelatihan kerja

Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Pelatihan adalah jenis pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pengembangan sumber daya manusia yang berlaku dalam periode jangka pendek relatif yang mencakup keseluruhan kegiatan untuk memperoleh, memperbaiki, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etika kerja pada tingkat keahlian dan keahlian tertentu sesuai dengan tingkat dan kualifikasi pekerjaan (Sastradipoera, K, 2006).

2.2.1 Faktor-Faktor Pelatihan Kerja

Berikut ini beberapa faktor-faktor pelatihan kerja menurut Veithzal Rivai (2010;255-266) yang dikaitkan dengan peningkatan produksi perusahaan oleh karyawan, diantaranya adalah :

1. Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

2.2.2 Indikator Pelatihan Kerja

1. Identifikasi

Kegiatan yang mencari, menemukan, mengumpulkan, meneliti, mendaftarkan, mencatat data dan informasi dari "Kebutuhan" lapangan.

2. Motivasi

Proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

3. Lingkungan pembelajaran

Tempat berlangsungnya kegiatan belajar yang mendapatkan pengaruh dari luar terhadap keberlangsungan kegiatan tersebut.

4. Penerapan

Suatu perbuatan mempraktikkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya.

5. Metode dan hasil

Metode adalah langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam langkah untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah

didapatkan tersebut. Hasil merupakan sesuatu yang didapatkan dari serangkaian proses kegiatan yang telah dilakukan.

2.3 Definisi Motivasi

Suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu.

Motivasi adalah memberikan kekuatan pendorong yang menciptakan kegembiraan kerja seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan berintegrasi dengan semua sumber daya dalam pencapaian kepuasan (Hasibuan, M., 2007).

2.3.1 Faktor-Faktor Motivasi

Berikut ini beberapa faktor-faktor Motivasi menurut (Siagian,2011) yang dikaitkan dengan peningkatan produksi perusahaan oleh karyawan, diantaranya adalah:

1. Usia

Usia memiliki peran penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.

2. Jenis kelamin

Berdasarkan implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat di sesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

3. Status perkawinan

Status perkawinan secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.

4. Jumlah tanggungan

Jumlah tanggungan seseorang mencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.

5. Masa kerja

Masa kerja seseorang dalam organisasi merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti : produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

2.3.2 Indikator Motivasi

Menurut Sofyadi dan Garniwa (2007 : 102) memiliki 5 indikator yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5.Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri akan kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang ditanyakan dalam angka dan analisis dengan teknik statistik. Dengan menggunakan penelitian kuantitatif diharapkan peneliti mendapatkan data yang akurat berdasarkan fenomena yang empiris dan dapat diukur.

Metode Penelitian Menurut Sugiono (2009, p.2) adalah ilmu yang mempelajari cara atau teknik yang mengarahkan peneliti secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam hal ini peneliti menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara variabel independen (Variabel bebas) yaitu pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Motivasi (X2) dengan variabel dependen (variabel terikat) produktivitas kerja (Y).

3.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang sumbernya berasal dari data yang dikumpulkan dan berhubungan langsung dengan penelitian yang dilaksanakan meliputi data *produktivitas kerja*, data karyawan serta data wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sumbernya berasal dari perusahaan yang bersangkutan seperti absensi karyawan serta dokumentasi. Adapun data eksternal yang berasal dari jurnal-jurnal, maupun penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang di gunakan adalah menggunakan studi lapangan (*Field Research*). Yaitu, penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, untuk mendapatkan data primer karyawan PT. Citera Putera Utama Pringsewu melalui :

1. Wawancara

Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara bebas, baik terstruktur maupun tidak terstruktur dengan tujuan untuk memperoleh informasi *produktivitas kerja* secara luas mengenai objek penelitian yaitu seluruh karyawan bagian produksi PT. Citera Putera Utama Pringsewu.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden.

Tabel 3.1
Instrumen Sekala Likert

Keterangan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016)

3. Penelitian Kepustakaan (*Libraryresearch*)

Penelitian kepustakaan(*library*) merupakan metode pengumpulan data berdasarkan buku-buku sumber daya manusia dan jurnal – jurnal mengenai Pelatihan kerja, Motivasi dan *produktivitas kerja*, serta informasi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang berkaitan. Dan data yang diperoleh melalui studi kepustakaan adalah sumber informasi yang telah ditemukan oleh para ahli sehingga relevan dengan pembahasan yang sedang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi PT.Citera Putera Utama Pringsewu.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari yang kemudian akan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2006;80). Sigarimbun dan Effendi (2005;152) menyatakan bahwa “populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga”. Berdasarkan penjelasan tersebut maka yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jabatanPT. Citera Putera Utama Pringsewu yang berjumlah 70orang..

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu, pada PT. Citera Putera Utama Pringsewu peneliti menggunakan teknik sampling yaitu non probability sampling khususnya menggunakan sampling jenuh dimana seluruh jumlah populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, dimana semua karyawan bagian produksi di dalam populasi dijadikan sebagai sampel yaitukaryawan bagian pengolahan, karyawan bagian pengeringan, karyawan bagian Quality Cotrol & Sortasi dan karyawan bagian produksi dengan jumlah 57 karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

1. Variabel Bebas/*Independent Variable* (X)

Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen, atau berubahnya variabel terikat.

Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi:

- a. Lingkungan Kerja Fisik (X1)
- b. Beban Kerja (X2)

2. Variabel Terikat/*Dependent Variable* (Y)

Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah *Produktivitas kerja*.

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Sekala Pengukuran

Definisi operasional merupakan variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep tersebut, secara operasional dan praktis secara nyata dalam lingkup objek yang diteliti bertujuan untuk menjelaskan makna variabel tersebut.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Teori konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pelatihan Kerja (X1)	Pelatihan adalah jenis pembelajaran untuk	Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh,	1. Identifikasi 2. Motivasi	Likert

	<p>memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pengembangan sumber daya manusia yang berlaku dalam periode jangka pendek relatif yang mencakup keseluruhan kegiatan untuk memperoleh, memperbaiki, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etika kerja pada tingkat keahlian dan keahlian tertentu sesuai dengan tingkat dan kualifikasi pekerjaan (Sastradipoera, K, 2006).</p>	<p>meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Lingkungan pembelajaran 4. Penerapan 5. Metode dan hasil 	
--	---	---	---	--

Motivasi (X2)	Motivasi adalah memberikan kekuatan pendorong yang menciptakan kegembiraan kerja seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan berintegrasi dengan semua sumber daya dalam pencapaian kepuasan (Hasibuan, M., 2007).	Suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	Likert
Produktivitas kerja (Y)	secara lebih sederhana, maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan	dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya	6. Tingkat Absensi 7. Tingkat Perolehan Hasil 8. Kualitas Yang Dihasilkan	Likert

	jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh malayu S.P Hasibuan (2003,p.53)	atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.	9. Tingkat Kesalahan 10. Waktu Yang Dibutuhkan	
--	--	---	---	--

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel (X) yaitu Pelatihan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan variabel Y *Produktivitas Kerja*. Uji persyaratan instrumen peneliti menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) Validitas instrument merupakan arti seberapa besar ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya dengan tujuan untuk mengukur ketetapan instrument (kuesioner) yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22. Dalam penelitian ini digunakan teknik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian di antara bagian instrument secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *product moment*.

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r = Korelasiantaravariabel X dan Y

- n =Jumlah responden
- X =Jumlah skor item
- Y =Jumlah skor total seluruh item

Kriteria Pengujian :

1. Apabila r hitung > r table maka Ho ditolak Ha diterima Apabila r hitung <r table maka Ho diterima Ha ditolak
2. Pengujian validitas instrument dilakukan melalui program SPSS22
3. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r hitung dengan r table maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

Dalam penelitian ini menggunakan responden 57, sehingga nilai df = 34-2 = 55. Sehingga nilai r tabel yang didapat = 0,226

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016) uji realibilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengatur ketetapan suatu ukuran atau alat pengukuran dalannya. Uji realibilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrument tersebut sudah baik. Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach's* dan pengolahan data dibantudengan program aplikasi SPSS22.

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2j}{s^2x} \right]$$

Keterangan :

α = koefisien realibilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item 1

Sx = jumlah skor total

Tabel 3.4
Instrumen Nilai r

Kuisisioner r	Reliabilitas
0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 - 0,7999	Tinggi
0,4000 - 0,5999	Sedang
0,2000 - 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono (2016)

1.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variable terikat dengan variable bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian adalah uji normalitas data. Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bias dipertanggungjawabkan. Dalam menguji data tersebut peneliti menggunakan program SPSS 20.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membuat hipotesis

Ho : data berasal dari populasi berdistribusi tidak normal

Ha : data berasal dari populasi berdistribusi normal

2. Jika nilai $sig > (0,05)$ maka Ho ditolak Ha diterima.

Jika nilai $sig < (0,05)$ maka Ho diterima Ha ditolak.

3.8.2 Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Rumusan Hipotesis :

1. H_0 : Model Regresi berbentuk Linier
2. H_0 : Model Regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan.

Jika Probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) Maka H_0 ditolak

Jika Probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) Maka H_0 diterima

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

3.8.3 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya. Dalam analisis regresi, suatu model harus terbatas dari segala multikolonieritas pendugaan tersebut akan dapat dipertanggungjawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linier diantara variabel independen.

Kriteria pengujian:

1. H_0 : Tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
 2. Jika $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolonieritas.
Jika $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolonieritas.
 3. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolonieritas.
Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolonieritas.
- Uji multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS 22.

3.8.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan. Salah satu metode

yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah *Glejser Test*, yaitu metode pengujian yang dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas (Gujarati;2010).

Kriteria pengujian:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2010, p.142) menyatakan bahwa: Metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan respon, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel *independent* yang digunakan untuk menguji pengaruh dengan variabel *dependent*. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel *independent* apabila nilai variabel *independent* mengalami kenaikan atau penurunan.

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Pelatihan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Produktivitas (Y). Yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20.0. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Y = Variabel *Produktivitas Kerja*

X1= Variabel Lingkungan Kerja Fisik

X2= Variabel Beban Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂, = Koefesien

e = Kesalahan (eror)

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing independen terhadap dependen atau pengaruh masing-masing variabelnya.

Rumusan Hipotesis :

1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Ho = Tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan kerja (X1) terhadap *Produktivitas Kerja* (Y)

Ha = Terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja (X1) terhadap *Produktivitas Kerja* (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$ maka Ho ditolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{table}$ maka Ho diterima.
- c. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.
- d. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap *Produktivitas Kerja* (Y)

Ho = Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Ha= Terdapat pengaruh anantara motivasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja(Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.
- c. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak.
- d. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima.

3.10.2 Uji F

Uji F : Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap *Produktivitas Kerja* (Y)

Ho : Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap *Produktivitas Kerja*(Y)

Ha :Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap *Produktivitas Kerja*(Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil Penelitian F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai F hitung $> F$ tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima
2. Jika nilai F hitung $< F$ tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak Menentukan nilai titik keritis untuk F tabel pada $db_1=k$ dan $db_2=k-1$
3. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis

Daftar Pustaka

Hartatik,Puji,Indah (2014) *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Jogjakarta:Laksana.

Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*(cetakan ke
26).Bandung:Alfabeta.

Hasibuan. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Komarudin, A. 2009. *Dasar-dasar Manajemen Investasi*. Rineka Cipta. Jakarta.