

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pekerja di PT. Hayyu Pratama Kaltim

Rizka Ariani^{1*}, Jubaidi Jubaidi², Rinda Sandayani Karhab³

¹⁻⁴ Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Email : rizkaariani413@gmail.com *

Abstract. This study aims to assess the effect of training and work motivation on worker productivity at PT Hayyu Pratama Kaltim. The research method uses quantitative. The population in this study were 92 permanent employees and a sample of 48 employees selected using the Slovin formula. Data obtained through the results of questionnaires distributed using google forms. The data analysis method used is multiple linear regression with testing using the t test and F test which is first carried out the Classical Assumption test. The results obtained show that training has a positive and significant effect on worker productivity, work motivation has a positive and insignificant effect on worker productivity, while training and work motivation have a positive and significant effect on worker productivity.

Keywords: Training, Work Motivation, Worker Productivity

Abstrak Penelitian ini memiliki tujuan untuk menilai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas pekerja di PT. Hayyu Pratama Kaltim. Metode penelitian menggunakan kuantitatif. Populasi di penelitian ini sebanyak 92 karyawan tetap dan sampel 48 karyawan yang dipilih menggunakan rumus Slovin. Data diperoleh melalui hasil kuesioner yang disebar menggunakan google formulir. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan pengujian menggunakan uji t dan uji F yang terlebih dahulu dilakukan uji Asumsi Klasik. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas pekerja, sedangkan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan, Produktivitas Pekerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan yang berperan langsung dalam mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Keunggulan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, modal, dan fasilitas, tetapi sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas tenaga kerjanya Sarwani *et al.*, (2020). Apa lagi di era industri 4.0 masa kini, masing-masing perusahaan berupaya secara maksimal untuk mengoptimalkan kinerja dari pekerja melalui peningkatan produktivitas yang berkesinambungan guna mempertahankan eksistensi dalam menghadapi intensitas persaingan yang semakin tinggi Wulandari, (2024). Kontribusi pekerja menjadi faktor dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam lingkungan kerja. Sumber daya manusia yang dapat membuahkan hasil menjadi faktor utama dalam meraih keberhasilan perusahaan sedangkan rendahnya produktivitas tenaga kerja dapat menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Produktivitas pekerja adalah elemen strategis yang berperan besar dalam penentuan tingkat keberhasilan perusahaan peningkatan produktivitas yang terjadi secara berkesinambungan dari masa ke masa akan memberikan kontribusi signifikan terhadap capaian tujuan dan daya saing perusahaan. Produktivitas menggambarkan perbandingan efektivitas antara perolehan produksi yang diraih serta jumlah keseluruhan input yang dipakai dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, kapabilitas, sikap, serta perilaku karyawan Salsabilla, (2024). Artinya, produktivitas tidak semata – mata bergantung pada alat dan teknologi tetapi juga pada kualitas internal karyawan. Untuk mencapai produktivitas kerja yang meningkat perusahaan perlu melakukan upaya strategis yang diantaranya melalui pembekalan pelatihan kerja dan peningkatan motivasi kerja kepada pekerjanya.

Pelatihan kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam mengoptimalkan produktivitas di lingkungan perusahaan, suatu taktik untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia adalah pelatihan. Menurut Rismawati, (2023) mengatakan peningkatan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi volume serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Apabila para pekerja dapat mengikuti pelatihan secara efektif, pengetahuan, keterampilan, serta keahlian yang mereka peroleh akan membantu meningkatkan produksi. Syahputra & Nainggolan, (2022) menambahkan bahwa proses pelatihan tidak hanya berfungsi untuk mengajarkan keterampilan, tetapi juga untuk merubah sikap serta tindakan karyawan untuk memenuhi tujuan organisasi. Oleh karena itu, program pelatihan karyawan yang ada di perusahaan saat ini harus dilaksanakan secara berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan karyawan Suhardi *et al.*, (2023). Dengan demikian, perusahaan dapat mendapatkan karyawan yang tidak hanya berkualitas, tetapi juga mampu melaksanakan tugas dengan baik demi mencapai tujuan perusahaan (Holy *et al.*, 2023).

Namun, pelatihan hanya menciptakan potensi, penerapan dari hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari – hari bergantung pada faktor lain yaitu, motivasi kerja. Setelah karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pola pikir yang komprehensif melalui pelatihan, tahap berikutnya ialah memastikan penerapan kompetensi tersebut dalam aktivitas kerja sehari – hari. Pada titik inilah motivasi kerja memainkan peran krusial sebagai dorongan internal yang memfasilitasi pemanfaatan dan pengembangan keahlian baru secara konsisten dan efektif. Dengan demikian, kolaborasi antara program pelatihan yang terstruktur dan sistem motivasi yang terencana menjadi fondasi penting untuk membangun sinergi yang berkelanjutan.

Waskito *et al.*, (2021) menyatakan bahwa motivasi secara spesifik yaitu keinginan untuk bertindak. Motivasi kerja karyawan dibentuk oleh berbagai sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja. Dalam hal ini, motivasi kerja dapat dipahami sebagai suatu proses yang melibatkan situasi dan keadaan yang memotivasi pekerja agar bertindak dengan cara yang memajukan tujuan bisnis. Motivasi kerja menjadi dukungan bagi karyawan agar tumbuh perasaan menguntungkan, sehingga karyawan yang bersangkutan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan perasaan senang dan bersemangat tinggi ini memberikan dampak positif untuk peningkatan pada perusahaannya. Karena motivasi merupakan salah satu elemen penting yang juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan melakukan tugas mereka dengan penuh semangat. Sebaliknya, jika motivasi kerja karyawan rendah, hal ini dapat menyebabkan penurunan semangat kerja yang pada akhirnya menghambat produktivitas (Fitriana *et al.*, 2023).

Dengan melihat sinergi antara pelatihan dan motivasi dalam mendorong produktivitas, fenomenan tersebut terlihat nyata pada PT. Hayyu Pratama Kaltim yang merupakan perusahaan bergerak dibidang penyedia jasa terpadu yang mencakup beberapa bagian utama yaitu kontraktor, rental, kontruksi, perdagangan umum dan jasa transportasi. Perusahaan terletak di kota Samarinda provinsi Kalimantan Timur dengan jumlah karyawan 92 orang yang keseluruhannya karyawan tetap perusahaan. Yang mana berdasarkan hasil data absensi karyawan dari bulan Juli 2024 hingga bulan April 2025 dilihat adanya terjadi penurunan jam kerja karyawan terlihat di bulan Oktober 2024 total jam kerja karyawan tercatat mencapai 227 jam lalu terjadi penurunan pada bulan November 2024 menjadi 180 jam, selain penurunan jam kerja keterlambatan dan ketidak hadiran juga terlihat cukup sering terjadi, serta ditemukannya sejumlah hari kerja dengan jam pulang yang lebih awal oleh karyawan hal ini tentu berdampak terhadap output dan efisiensi tenaga kerja serta dapat menjadi indikasi awal terjadi penurunan produktivitas karyawan. Ditemukan juga fakta melalui hasil wawancara dengan kepala administrasi diketahui bahwa pelaksanaan pelatihan belum berjalan secara konsisten, sistem pelatihan di PT. Hayyu Pratama Kaltim bersifat insidental yang mana pelatihan hanya dilakukan saat proyek baru dimulai atau pada saat adanya kebutuhan mendesak terhadap keterampilan tertentu, seperti pengoprasian alat berat ataupun hanya untuk mendapatkan sertifikat keselamatan kerja dan belum terdapat program pelatihan yang dirancang secara periodik atau terstruktur berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan karyawan. Di sisi lain pendekatan manajerial terhadap motivasi kerja juga belum berjalan optimal seperti pemberian insentif dan bonus kerja masih diberikan secara situasional belum diterapkan

secara teratur, pengakuan atas prestasi karyawan juga jarang dilakukan secara formal, menyebabkan kurangnya dorongan semangat kerja kolektif. Sehingga ketidak konsistenan ini berdampak pada rendahnya semangat kerja dan terjadinya fluktuasi produktivitas tenaga kerja di PT. Hayyu Pratama Kaltim.

Pada beberapa penelitian terdahulu ditemukan, menurut Rosidah & Abidin, (2021) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Advantage SCM Unit Naa Jakarta Pusat,” menemukan bahwa pelatihan secara signifikan meningkatkan produktivitas kerja. lalu oleh Buraera, (2022) melalui studi “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Puskesmas Tataba Kecamatan Buko,” melaporkan bahwa motivasi kerja berdampak positif serta signifikan pada produktivitas. Azizah *et al.*, (2020) dalam penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Kurnia Handicraft di Buleleng,” juga menyimpulkan adanya dampak positif pelatihan dan motivasi pada produktivitas karyawan. Disisi lain Sadjuni *et al.*, (2024) pada studi “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Departemen Front Office di Mercure Bali Sanur Resort,” membuktikan bahwasannya dengan simultan, pelatihan serta motivasi mempunyai dampak signifikan pada produktivitas kerja. Namun, ada terdapat perbedaan hasil dari beberapa penelitian sebelumnya, oleh Khasanah *et al.*, (2023) berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kcu Medan Baru” menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, lalu dari penelitian Dini & Susanto, (2023) yang berjudul ‘Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Natura Indoland’ juga membuktikan bahwasannya motivasi kerja tidak berdampak pada produktivitas karyawan.

Dari perolehan beberapa kajian terdahulu dan fenomena pada perusahaan penulis tertarik untuk melaksanakan studi terkait variabel yang mempengaruhi produktivitas pekerja yang mana diduga kuat disebabkan oleh pelatihan serta motivasi kerja. Hingga kini, belum ada penelitian ilmiah yang secara khusus mengeksplorasi pengaruh dari pelatihan serta motivasi terhadap produktivitas kerja di PT. Hayyu Pratama Kaltim. Oleh karena itu, penelitian ini dianggap sangat krusial untuk dilaksanakan sebagai upaya menyediakan dasar empiris dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam rangka meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara berkelanjutan.

Studi ini memiliki beberapa kontribusi kebaruan yang signifikan yakni fokus penelitian diarahkan secara spesifik pada PT. Hayyu Pratama Kaltim sebuah perusahaan sektor jasa terpadu, pendekatan ini memberikan perspektif baru karena sebagian besar penelitian terdahulu lebih menitik beratkan pada perusahaan di sektor manufaktur, perdagangan, perhotelan, dan bank. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan pendekatan simultan dengan menguji secara bersamaan pengaruh pelatihan (X1) serta motivasi kerja (X2) pada produktivitas karyawan (Y). Pendekatan tersebut memungkinkan pemaparan interaksi dan kontribusi relatif masing-masing variabel terhadap produktivitas, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian ini mempertimbangkan faktor kontekstual internal perusahaan, seperti ketidakteraturan pelatihan yang hanya insidental serta belum meratanya sistem pemberian motivasi, hal ini memperkuat nilai kebaruan karena tidak hanya menguji hubungan antar variabel secara teoritis, tetapi juga menganalisis efektivitas pelatihan dan motivasi dalam kondisi nyata operasional perusahaan. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan dasar empiris dalam merumuskan strategi dan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif, sehingga perusahaan dapat menumbuhkan produktivitas karyawan dan kinerja keseluruhan perusahaan. Keseluruhan kontribusi tersebut mendasari judul penelitian ini, yaitu **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pekerja di PT. Hayyu Pratama Kaltim”**.

2. METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Hayyu Pratama Kaltim, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor, perdagangan umum, konstruksi, penyewaan, dan transportasi, berlokasi di Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, yang bertujuan menggambarkan dan menganalisis hubungan antara pelatihan, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk memperoleh data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik guna menghasilkan kesimpulan yang bersifat generalisasi.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Hayyu Pratama Kaltim sebanyak 92 orang. Karena keterbatasan waktu dan sumber daya, sampel diambil sebanyak 48 responden menggunakan metode *simple random sampling*. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 1%. Data primer diperoleh melalui kuesioner berbasis skala Likert yang disebarakan melalui Google Form, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur terkait. Pengukuran variabel

dilakukan terhadap tiga indikator utama: pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan produktivitas (Y), masing-masing memiliki indikator spesifik untuk mempermudah analisis.

Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk mengamati langsung kondisi kerja, wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi mendalam dari responden, sedangkan kuesioner digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap pelatihan, motivasi, dan produktivitas. Dokumentasi melengkapi data melalui catatan pelatihan, absensi, dan laporan produktivitas. Gabungan teknik ini memberikan data yang kuat untuk dianalisis secara statistik dan mendukung temuan penelitian secara menyeluruh.

3. HASIL & PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Hayyu Pratama Kaltim adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa terpadu diantaranya kontraktor, rental, kontruksi, perdagangan umum dan jasa transportasi. Namun perusahaan ini lebih berfokus pada layanan distribusi dan penyewaan alat berat. PT. Hayyu Pratama Kaltim memiliki kantor pusat yang berlokasi di Jl. KH. Wahid Hasyim II, Perum Graha Asri TVRI Blok B No. 3, Sempaja Barat, Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Sejak didirikan pada tahun 2021, perusahaan ini telah menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dan kini dikenal sebagai salah satu penyedia jasa sewa alat berat terkemuka di Kalimantan Timur. PT. Hayyu Pratama Kaltim mengutamakan penyediaan alat berat untuk mendukung berbagai proyek konstruksi, pertambangan, serta infrastruktur. Selain penyewaan alat berat, perusahaan ini juga aktif sebagai kontraktor yang menangani berbagai proyek di sektor-sektor tersebut.

Deskripsi Data Responden

Penelitian ini dilakukan untuk menginvestigasi hubungan antara pelatihan, motivasi kerja, dan tingkat produktivitas kerja di PT. Hayyu Pratama Kaltim diikuti oleh 48 karyawan sebagai responden dalam survey kuantitatif. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk pengambilan data responden yang penyebarannya melalui platform Google Formulir. Dalam proses penelitian, karakteristik demografis responden seperti jenis kelamin dan tingkat pendidikan terakhir juga diperhitungkan.

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
----	---------------	-----------	------------

1	Laki-Laki	31	64.6%
2	Perempuan	17	35.4%
	Jumlah	48	100%

Sumber: *Data Diolah, 2025*

Data dalam tabel menunjukkan bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki menjadi kelompok terbanyak, yakni sebanyak 31 orang atau 64,6% dari total responden. Sementara itu, responden perempuan tercatat sebanyak 17 orang atau setara dengan 35,4%.

Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/Sederajat	22	45.8%
2	S1	26	54.2%
	Jumlah	48	100%

Sumber: *Data Diolah, 2025*

Data dalam tabel menunjukkan bahwa karyawan dengan latar belakang pendidikan Strata 1 (S1) merupakan kelompok terbanyak, yaitu sebanyak 26 orang atau 54,2% dari total responden. Sementara itu, karyawan dengan tingkat pendidikan SMA atau sederajat berjumlah 22 orang, yang setara dengan 45,8%.

Hasil Analisis Data

Tahapan analisis data merupakan elemen penting dalam sebuah penelitian yang melibatkan serangkaian kegiatan seperti memvalidkan, pengecekan, pengolahan, hingga pemodelan data. Langkah-langkah ini bertujuan untuk menghasilkan informasi yang relevan, menarik kesimpulan secara akurat, serta mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih efisien. Dalam pelaksanaannya, teknik analisis seperti uji hipotesis digunakan untuk menguji adanya hubungan antarvariabel, sedangkan uji regresi dimanfaatkan untuk menggambarkan hubungan kausal secara lebih mendalam di antara variabel-variabel yang diteliti.

Hasil Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 3. Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X 1.1	0.427	0.284	Valid

X 1.2	0.474	0.284	Valid
X 1.3	0.533	0.284	Valid
X 1.4	0.591	0.284	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan dalam tabel di atas, seluruh item pada variabel X1, yaitu pelatihan, dinyatakan valid. Validitas ini ditunjukkan oleh nilai korelasi r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel, yakni sebesar 0,284

Tabel 4. Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X 2.1	0.450	0.284	Valid
X 2.2	0.464	0.284	Valid
X 2.3	0.315	0.284	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan dalam tabel di atas, seluruh item pada variabel X1, yaitu motivasi kerja, dinyatakan valid. Validitas ini ditunjukkan oleh nilai korelasi r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel, yakni sebesar 0,284.

Tabel 2. Validitas Variabel Produktivitas Pekerja (Y)

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y 1.1	0.714	0.284	Valid
Y 1.2	0.829	0.284	Valid
Y 1.3	0.781	0.284	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan dalam tabel di atas, seluruh item pada variabel Y, yaitu produktivitas pekerja, dinyatakan valid. Validitas ini ditunjukkan oleh nilai korelasi r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel, yakni sebesar 0,284.

2. Uji Realibilitas

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.859	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.850	Reliabel
Produktivitas Pekerja (Y)	0.624	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil analisis uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan Y memiliki nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,859, 0,850, dan 0,624. Seluruh nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,60, yang mengindikasikan bahwa setiap instrumen pada ketiga variabel tersebut memenuhi kriteria reliabilitas yang tinggi.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	1.92717015
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.066
	Negative	-.106
Test Statistics		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)^c		0.200^d

Sumber: Data Diolah, 2025

Merujuk pada hasil yang ditampilkan dalam tabel di atas, uji normalitas menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini cenderung terdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan analisis statistik selanjutnya dapat dilaksanakan berdasarkan asumsi tersebut.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan (X1)	0.721	1.386
Motivasi Kerja (X2)	0.721	1.386

Sumber: Data Diolah, 2025

Nilai *Tolerance* untuk variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) tercatat sebesar 0,721, yang melebihi ambang batas 0,10. Sementara itu, nilai *Variance Inflation*

Factor (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah 1,386, yang berada di bawah nilai maksimum 10,00. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang dianalisis.

3. Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

Model	Sig
Pelatihan	0.502
Motivasi Kerja	0.785

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji Glejser, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,502 untuk variabel pelatihan dan 0,785 untuk variabel motivasi kerja. Karena kedua nilai tersebut melebihi batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengandung indikasi heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model regresi dapat dianggap memenuhi syarat kelayakan analisis.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandarized		Standarize		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	3.629	1.715		2.116	0.040
Pelatihan	0.335	0.094	0.492	3.582	0.0001
Motivasi Kerja	0.234	0.158	0.203	1.447	0.147

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh model persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.629 + 0,335X_1 + 0,234X_2$$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut:

1. Nilai konstanta dalam persamaan regresi sebesar 3,629 menunjukkan bahwa ketika variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai nol, maka tingkat produktivitas pekerja diperkirakan berada pada angka 3,629. Hal ini mengindikasikan

bahwa secara dasar, produktivitas pekerja tetap berada pada level positif meskipun tanpa pengaruh dari kedua variabel independen.

2. Koefisien regresi untuk variabel pelatihan (b_1) sebesar 0,335 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pelatihan dihubungkan dengan peningkatan produktivitas pekerja sebesar 0,335 satuan.
3. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (b_2) sebesar 0,234 mengimplikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam motivasi kerja akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas pekerja sebesar 0,234 satuan.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig
Pelatihan (X1)	3.582	2.016	0.000
Motivasi Kerja (X2)	1.477	2.016	0.147

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi yang disajikan dalam tabel di atas, analisis *t-test* menunjukkan adanya pengaruh antara variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas pekerja (Y). Melalui pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai *t hitung* sebesar 3,582 untuk variabel X1 dan 1,477 untuk variabel X2, dengan tingkat signifikansi masing-masing sebesar 0,001 untuk X1 dan 0,147 untuk X2. Sementara itu, nilai *t tabel* ditetapkan sebesar 2,016. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja karena nilai signifikansi berada di bawah 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan *t hitung* lebih besar dari *t tabel* ($3,582 > 2,016$). Sebaliknya, variabel motivasi kerja (X2) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap produktivitas, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,147 > 0,05$) dan *t hitung* lebih kecil dari *t tabel* ($1,477 < 2,016$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial hanya variabel pelatihan yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, sementara hipotesis kedua tidak dapat diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	92.088	2	46.044	14.273	<.001 ^b
Residual	145.162	45	3.226		
Total	237.250	47			

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji simultan (*F-test*), dengan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 43$, serta nilai *F tabel* sebesar 3,2, diperoleh *F hitung* sebesar 14,273 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bersifat signifikan. Dengan kata lain, secara simultan variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas pekerja (Y). Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H3) yang menyatakan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen, dapat diterima.

3. Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of Estimate
1	.623 ^a	0.388	0.361		1.796

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,388. Angka ini menunjukkan bahwa 38,8% variasi yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi. Sementara itu, sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas pekerja di PT. Hayyu Pratama Kaltim. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan penting yaitu: (i) pelatihan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang efektif

dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka hal tersebut mampu meningkatkan kemampuan dan kinerja individu yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas secara keseluruhan. (ii) motivasi kerja secara parsial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pekerja. Walaupun terdapat hubungan positif antara motivasi dan produktivitas, motivasi yang diberikan oleh perusahaan belum cukup kuat untuk memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan hasil kerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya konsistensi dalam pemberian insentif, penghargaan, dan pengakuan atas prestasi kerja, sehingga belum mampu mendorong semangat kerja secara maksimal. (iii) ketika pelatihan dan motivasi kerja dikaji secara bersamaan, keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pekerja. Hal ini menegaskan bahwa kombinasi antara peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan pemberian dorongan psikologis melalui motivasi kerja dapat saling melengkapi dan menciptakan efek sinergis terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang mencakup aspek pelatihan berkelanjutan serta sistem motivasi yang terencana dan adil, guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif.

DAFTAR REFERENSI

- Adrian, S. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cipta Selera Semesta. *Strategic: Journal Of Management Sciences*, 2(1), 18. <https://doi.org/10.37403/Strategic.V2i1.36>
- Azizah, N., Suwendra, W., & Bagia, W. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ud Kurnia Handicraft Di Buleleng. In *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Vol. 8, Issue 2020).
- Buraera, Y. + K. M. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Tataba Kecamatan Buko. 10 No. 1. <https://ojs-untikaluwuk.ac.id/index.php/jip>
- Dini, F., & Susanto, H. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Natura Indoland. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(3), 133–144. <https://doi.org/10.55606/Jubima.V1i3.1861>
- Fitriana Fitriana, Barin Barlian, & Arif Arif. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pabrik Teh Samijaya. *Muqaddimah: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(4), 281–302. <https://doi.org/10.59246/Muqaddimah.V1i4.475>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*.
- Holy, I., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(2), 1761–1771.

<https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i2.1134>

Maudy Khasanah, M. N. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru. <https://doi.org/10.29040/Jiei.V9i1.7941>

Munandar, A. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi.

Purnama, H. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada CV Mitra Denso Di Bandar Lampung.

Rismawati, Sabar., P. Theresia., F. (2023). Analisis Pengaruh Training, Pengembangan SDM Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di PT. Optimech Engineering Batam.

Robbins, & Judge. (2017). *Organizational Behavior*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).

Rosidah, I., & Abidin, A. Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat Kata Kunci : Pelatihan ; Motivasi Kerja ; Produktivitas Kerja Karyawan Abstract. *Jimawa*, 1(2), 126–135. <https://doi.org/10.32493/Jmw.V1i2.12348>

Sadjuni, N. L. G. S., Andini, N. L. M. P., & Jata, I. W. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Departemen Front Office Di Mercure Bali Sanur Resort. *Journal Of Hospitality Accommodation Management (JHAM)*, 3(2), 137–150. <https://doi.org/10.52352/Jham.V3i2.1494>

Sahir, 2022:43. (2022). Buku Ini Di Tulis Oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta Di Lindungi Oleh Undang-Undang Telah Di Deposit Ke Repository UMA Pada Tanggal 27 Januari 2022.

Salsabilla, N., I. T., S. S., T. D., S. M. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Magang Bakti Di PT Bank Central Asia Tbk KCU Harapan Indah Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 323–342. <https://doi.org/10.54066/Jurma.V2i1>

Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 91–100. <https://doi.org/10.47927/Jikb.V11i2a.24>

Simbolon, A. H., & Hutapea, J. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. *Trans Berjaya Khatulistiwa. ... Pendidikan ...*, 4, 1349–1358.

Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.

Sugiyono. (2017). 688009736-Metode-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-Dan-R-D-Prof-Dr-

Sugiyono-2017.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.

Suhardi, A. R., Dewi Oktari, S., & Budiawan, A. (2023). The Influence Of Training Programs And Motivation On Employee Work Productivity. In International Journal Of Science And Society (Vol. 5). [Http://Ijsoc.Goacademica.Com](http://Ijsoc.Goacademica.Com)

Suhardi, S., Wasiman, W., Soemadijo, P. S., Wangdra, Y., & Purwati, T. (2024). Human Capital Management: New Factors Of Production In The Indonesian Life Insurance Industry. JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 10(2), 191. [Https://Doi.Org/10.29210/020243130](https://doi.org/10.29210/020243130)

Syahputra, Y., & Nainggolan, N. P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Vasan Mandiri Indonesia.

Waskito, M., Maelani, D., & Kartini, I. (N.D.). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Trimuri Karya Cipta. In KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (Vol. 3, Issue 2).

Willson, C. H. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kinco Prima. Disiplin... 75 Jurnal EMBA, 8(3), 75–83.

Wulandari, Y. ; K. G. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Alva Karya Perkasa. 4.