

## **Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Karir Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri**

### ***Effect Of Motivation, Training And Work Career On Employee Productivity Of PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri***

**Desnirita<sup>1</sup>, Ayu Fitriana<sup>2</sup>**

<sup>1 2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAI  
[dexnirita@gmail.com](mailto:dexnirita@gmail.com)

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah motivasi, pelatihan dan karir kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang menggunakan data primer. Data penelitian diperoleh dari hasil survey menggunakan kuesioner. Pemilihan sampel penelitian menggunakan metode random sampling. Pengolahan data penelitian menggunakan pengujian regresi linier berganda dengan pengolahan data memakai SPSS untuk menguji variabel yang diteliti. Hasil dari penelitian ini menunjukkan. Dari hasil penelitian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi, dan karir kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Sedangkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan antara Motivasi, Disiplin dan Karir Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar 64,9%. Kurangnya antusiasme untuk berprestasi dari karyawan menjadi penyebab motivasi tidak mempengaruhi produktivitas karyawan.

**Kata Kunci** - Motivasi, Pelatihan, Karir, Produktivitas Kerja

**Abstract** - *This study aims to examine whether motivation, training and work careers affect employee productivity. This research is a field research that uses primary data. Research data obtained from survey results using a questionnaire. The selection of research samples using random sampling method. Research data processing using multiple linear regression testing with data processing using SPSS to test the variables studied. The results of this study show. From the results of the research above, it can be concluded that the motivation variable and work career partially have no significant effect on work productivity, while training has a significant effect on work productivity. Simultaneously, motivation, discipline and work career have a significant effect on work productivity with a contribution of 64.9%. Lack of enthusiasm for achievement from employees is the cause of motivation does not affect employee productivity.*

**Keywords** - *Motivation, Training, Career, Work Productivity*

#### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam suatu organisasi perusahaan atau Instansi. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi didasari oleh pemikiran manusia, dengan demikian manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan organisasi. Ini berarti bahwa manajemen sumber daya manusia juga menjadi bagian dari ilmu manajemen yang mengacu kepada fungsi manajemen yang dalam pelaksanaannya meliputi proses-proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Terlepas dari hal itu, kita juga harus memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan atau instansi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah Motivasi. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh Motivasi yang merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk berperilaku kearah tujuan yang merupakan faktor penentu bagi produktivitas kerja karyawan.

Selain itu kurangnya motivasi terhadap karyawan akan menurunkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri Area Jakarta Cikini. Sehingga banyak karyawan yang kurang bersemangat dan tidak tepat waktu mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada

pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif. Faktor lain yang juga memegang peranan penting dalam pelaksanaan produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja.

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Mathis, (Mathis & Jackson, 2012). Adapun faktor lain yang juga memegang peranan penting dalam pelaksanaan produktivitas kerja karyawan adalah karir kerja. Menurut Keith Davis dan Werther W.B yang dikutip oleh Mangkuprawira (Werther & Keith, 2014) karir adalah semua pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan dalam pekerjaan. Komponen utama karir terdiri atas alur karir, tujuan karir, perencanaan karier, dan pengembangan karier. Alur karir adalah pola pekerjaan yang berurutan yang membentuk karir seseorang. Tujuan karir merupakan pernyataan tentang posisi masa depan dimana seseorang berupaya mencapainya sebagai bagian dari karir hidupnya

Dengan ini PT. Prima Perdana Bhakti Mandiri sangat harus memperhatikan berbagai aspek, baik dari motivasi, pelatihan dan karir dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan yang berkualitas. Penelitian tentang Produktivitas telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti menurut Arif Yusuf Hamali (Hamali, 2013) Variabel motivasi terhadap produktivitas Kerja secara persial berpengaruh signifikan, Endang Haryati & Jessica Debora Sibarani (Haryati & Sibarani, 2015) Variabel Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja secara persial berpengaruh signifikan, Rustam Supendy & Harsum (Supendy & Harsum, 2018) Variabel Karir Kerja terhadap Produktivitas Kerja secara persial berpengaruh signifikan. Dari uraian diatas penulis melakukan penelitian dengan tema pengaruh motivasi, pelatihan dan karir kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan meneliti faktor faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah motivasi, pelatihan dan karir melalui pengujian data data untuk menguji motivasi, pelatihan dan karir

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Produktivitas kerja**

Produktivitas kerja (Y) Menurut Sinungan (Sinungan, 2014) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber sumber riil yang semakin sedikit, dimensi dan indikator menurut simamora dalam tulenan (Tulenan, 2015) adalah (1) kuantitas kerja dengan indikator kecepatan dan kemampuan (2) Kualitas kerja dengan indikator kerapihan, ketelitian, hasil kerja (3) Ketetapan Waktu dengan indikator jam masuk kerja, jam pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan/organisasi.

### **Motivasi**

Motivasi (X<sub>1</sub>) Menurut Edy Sutrisno (Edy, 2016) menyebutkan bahwa “motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal”. Dimensi dan indikatornya menurut Mc. Clelland dalam melayu S.P Hasibuan (Hasibuan, 2011) adalah (1) Dimensi Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu mengembangkan kreativitas dan antusias untuk berprestasi tinggi. (2) Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal, bekerja (*sense of belonging*) dan kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). (3) Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu memiliki kedudukan yang terbaik dan mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

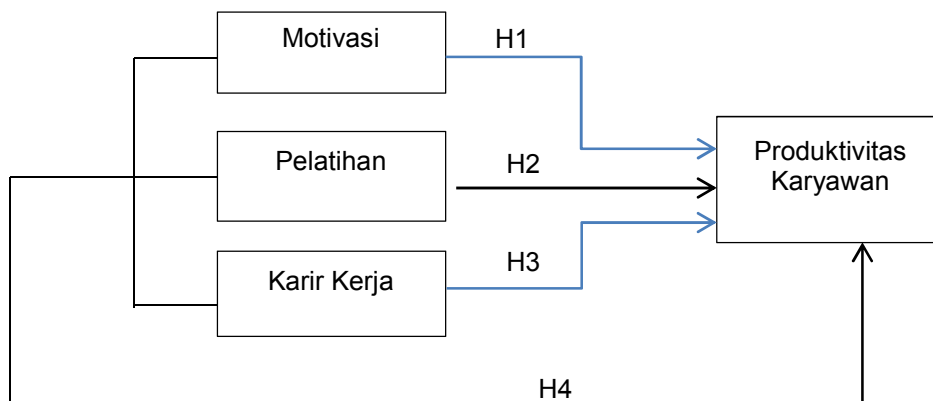
### Pelatihan

Pelatihan (X2) Menurut Mathis, (Mathis & Jackson, 2012) Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Dimensi dan indikatornya menurut Mangkunegara (Mangkunegara, 2011) adalah (1) Instruktur dengan indikator pendidikan dan penguasaan materi (2) Peserta dengan indikator semangat mengikuti pelatihan dan seleksi (3) Materi dengan indikator sesuai tujuan, sesuai komponen peserta, penetapan sasaran (4) Metode dengan indikator pensosialisasian tujuan, memiliki sasaran yang jelas dan tujuan meningkatkan keterampilan

### Karir Kerja

Menurut Keith Davis dan Werther W.B yang dikutip oleh Mangkuprawira (Werther & Keith, 2014) karir adalah semua pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan dalam pekerjaan. Komponen utama karir terdiri atas alur karir, tujuan karir, perencanaan karir, dan pengembangan karir. Alur karir adalah pola pekerjaan yang berurutan yang membentuk karir seseorang. Tujuan karir merupakan pernyataan tentang posisi masa depan dimana seseorang berupaya mencapainya sebagai bagian dari karir hidupnya. Menurut Henry Simamora (Simamora, 2011), dimensi dan indikator pengembangan karir meliputi (1) Mutasi dengan indikator promosi, rotasi, dan demosi (2) Seleksi dengan indikator penerimaan pendahuluan via surat lamaran, psikotes, wawancara seleksi, tes kesehatan, wawancara oleh penyelia, keputusan penerimaan (3) Penempatan dengan indikator pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, pengalaman kerja, (4) Pendidikan dengan indikator tingkat pendidikan yang disyaratkan dan pendidikan alternatif (5) Pelatihan dengan indikator instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, dan sasaran

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban empirik.

Hipotesis 1

H<sub>a</sub>: Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri Area Jakarta Cikini.

Hipotesis 2

H<sub>a</sub>: Terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri Area Jakarta Cikini.

Hipotesis 3

H<sub>a</sub>: Terdapat pengaruh antara Karir terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri Area Jakarta Cikini.

Hipotesis 4

H<sub>a</sub>: Terdapat pengaruh antara Motivasi, Pelatihan dan Karir secara bersama-sama terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri Area Jakarta Cikini.

## METODE PENELITIAN

### Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2013), Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Metode penelitian menjelaskan tentang metode apa yang digunakan dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian dan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

### Teknis Analisis Data

#### Uji Statistik Deskriptif

Data Penelitian. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi dari suatu data penelitian. Dalam uji ini akan di sajikan data yang dapat menggambarkan variabel penelitian, dan diperoleh data seperti jumlah sampel, nilai minimum, maksimum, *mean*, dan standar deviasi dari variabel yang diteliti.

#### Uji Intrumen Data.

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2014) kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Dalam uji ini ada dua pengujian yaitu uji Validitas dan Reliabilitas.

#### Uji Asumsik Klasik.

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Dalam uji ini dilakukan beberapa pengujian seperti uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heterokedastisitas.

#### Pengujian Hipotesis.

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan Uji secara Parsial (Uji t), Uji secara Simultan (Uji F), Uji koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS 25.

## TEMUAN DAN PEMBAHASAN

### Pengujian hipotesis

#### Satistik Deskriptif

Berikut ini merupakan hasil statistik deskriptif yang diolah dari SPSS 25.

Tabel 1. Diskripsi Variabel Motivasi

Indikator	Butir Kuisoner	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Mengembangkan kreatifitas	1	100	1	5	4.17	0.682
Antusias untuk berprestasi tinggi	2	100	1	5	3.89	0.803
Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain	3	100	2	5	4.21	0.671
Memiliki kedudukan yang terbaik	4	100	2	5	4.21	0.671

Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	5	100	2	5	4.06	0.617
---	---	-----	---	---	------	-------

Rata-rata Variabel Motivasi : 4.11

Sumber data : Diolah Oleh Penulis

Tabel 2. Diskripsi Variabel Pelatihan

Indikator	Butir Kuisioner	N	Min	Max	Mean	Std.Deviation
Penguasaan Materi	1	100	1	5	4.12	0.742
Seleksi	2	100	1	5	4.17	0.682
Sesuai Tujuan	3	100	1	5	3.89	0.803
Pensosialisasian tujuan	4	100	1	5	4.03	0.771
Memiliki sasaran yang jelas	5	100	1	5	4.00	0.778

Rata-rata Variabel Disiplin : 4.04

Sumber data : Diolah Oleh Penulis

Tabel 3. Diskripsi Variabel Karir Kerja

Indikator	Butir Kuisioner	N	Min	Max	Mean	Std.Deviation
Rotasi	1	100	1	5	3.69	0.929
Wawancara seleksi	2	100	2	5	4.21	0.671
Pengalaman kerja	3	100	2	5	4.06	0.617
Tingkat pendidikan yang disyaratkan	4	100	1	5	4.08	0.706
Peserta	5	100	2	5	4.19	0.615

Rata-rata Variabel Karir Kerja: 4.05

Sumber data : Diolah Oleh Penulis

Tabel 4. Diskripsi Variabel Produktivitas Kerja

Indikator	Butir Kuisioner	N	Min	Max	Mean	Std.Deviation
Kemampuan	1	100	2	5	4.29	0.624
Meningkatkan hasil yang dicapai	2	100	2	5	4.45	0.642
Semangat kerja	3	100	1	5	4.17	0.682
Tanggung jawab terhadap pekerjaan	4	100	1	5	4.12	0.742
Taat terhadap aturan waktu	5	100	1	5	4.17	0.682

Rata-rata Variabel Produktivitas Kerja : 4.24

Sumber data : Diolah Oleh Penulis

Dari hasil uji deskriptif diatas dapat diketahui bahwa rata-rata total dari variabel Motivasi sebesar 4,11 , variabel Pelatihan 4,04, Karir Kerja 4,05 dan Produktivitas Kerja sebesar 4,24. Yang artinya semua variabel berada pada tingkat sebaran yang tinggi dan tidak terdapat permasalahan dalam variabel dilihat dari interval kelasnya.

#### Uji Intrumen Data

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) dengan ketentuan jika  $\alpha > 0,60$  maka dikatakan reliabel. Sebaliknya apabila  $\alpha < 0,60$  maka dikatakan tidak reliable.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	cronbach's alpha Hitung	cronbach's alpha Tabel	Keterangan
X1	0,773	0.60	Reliabel
X2	0,814	0.60	Reliabel
X3	0,740	0,60	Reliabel
Y	0,761	0.60	Reliabel

Sumber Data : Diolah oleh Penulis

#### Uji Normalitas

Dari uji normalitas dapat diketahui data sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.000000
	Std. Deviation	1.43249393
Most Extreme Differences	Absolute	0.084
	Positive	0.074
	Negative	-0.084
Test Statistic		0.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: SPSS Versi 25.0 for windows

Berdasarkan *output* data diatas diketahui uji normalitas nilai signifikansi sebesar  $0,081 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Dari uji multikolinieritas dapat diketahui data sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi (X1)	0.184	5.426
Pelatihan (X2)	0.320	3.123
Karir Kerja (X3)	0.393	2.547

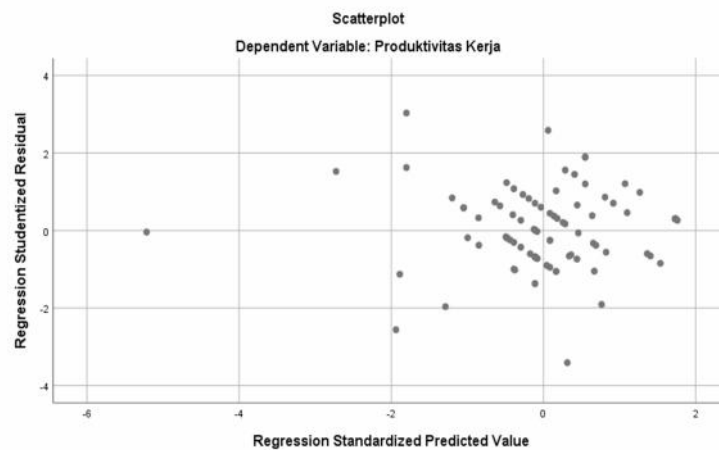
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: SPSS Versi 25.0 for windows

Berdasarkan *output* data diatas diketahui bahwa patokan nilai  $VIF < 10,00$  dan  $Tolerance > 0,10$  yaitu pada variabel motivasi terdapat nilai VIF sebesar 5.426 dan  $Tolerance$  0.184. Pada variabel pelatihan terdapat nilai VIF sebesar 3.123 dan  $Tolerance$  0.320 dan variabel karir kerja terdapat nilai VIF sebesar 2.547 dan  $Tolerance$  0.393. Maka dalam hal ini tidak terjadi multikolinieritas dan data ini layak dalam menggunakan regresi linear berganda.

#### Uji Heterokedastisitas

Dari uji heterokedastisitas dapat diketahui hasil data seperti yang tertera dibawah ini.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas  
Sumber: SPSS Versi 25.0 for windows

Dari titik-titik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa model regresi asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Penguji Hipotesis

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	6.628	1.293		5.124	0.000
	Motivasi (X1)	0.205	0.136	0.212	1.505	0.135
	Pelatihan (X2)	0.540	0.090	0.641	5.991	0.000
	Karir Kerja (X3)	-0.027	0.093	-0.028	-0.293	0.770

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: SPSS Versi 25.0 for windows

Berdasarkan dari output yang didapat maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Produktifitas karyawan} = 6.628 + 0.205 \text{ Motivasi} + 0.540 \text{ Pelatihan} + -0.07 \text{ Karir Kerja} + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Koefisien variabel motivasi (X1) adalah 0,205 dengan nilai signifikan 0,135 yang artinya variabel motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Koefisien pelatihan (X2) adalah 0,540 dengan nilai signifikan 0,000 yang artinya variable pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan. Koefisien variabel karir kerja (X3) adalah -0,027 dengan nilai signifikan 0,770 yang artinya variabel faktor sosial memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktifitas karyawan.  $e_1$  = jumlah *variance* produktifitas karyawan (Y) yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X1), pelatihan (X2), karir kerja (X3) sebesar e.

### Uji T Parsial

Tabel 9 . Motivasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	6.628	1.293		5.124	0.000

Motivasi (X1)	0.205	0.136	0.212	1.505	0.135
---------------	-------	-------	-------	-------	-------

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: SPSS Versi 25.0 for windows

Keterangan :

Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

t tabel =  $t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 96) = 1.985$

Dari data diatas dapat diketahui bahwa:

Variabel Motivasi mempunyai nilai sig 0,135 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 1.505 < dari t tabel 1,985. maka disimpulkan secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja maka, Ha ditolak.

Tabel 10. Pelatihan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.628	1.293		5.124	0.000
	Pelatihan (X2)	0.540	0.090	0.641	5.991	0.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : SPSS Versi 25.0 for windows

Keterangan :

Jika nilai sig < 0.05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

Jika nilai sig > 0.05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

t tabel =  $t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 96) = 1.985$

Dari data diatas dapat diketahui bahwa variable disiplin mempunyai nilai sig 0.000 < dari 0.05 dan mempunyai t hitung .761 > dari t tabel 5.991. Maka disimpulkan secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja maka, Ha diterima.

Tabel 11. Karir Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.628	1.293		5.124	0.000
	Karir Kerja (X3)	-0.027	0.093	-0.028	-0.293	0.770

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : SPSS Versi 25.0 for windows

Keterangan :

Jika nilai sig < 0.05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

Jika nilai sig > 0.05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

t tabel =  $t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 96) = 1.985$

Dari data diatas dapat diketahui bahwa variable disiplin mempunyai nilai sig 0.000 < dari 0.05 dan mempunyai t hitung -0,293 < dari t tabel 1.985. Maka disimpulkan secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja maka, Ha ditolak.



## Uji F

Tabel 12. Motivasi (X1), Pelatihan (X2) dan Karir Kerja (X3)  
terhadap Produktivitas kerja (Y)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374.848	3	124.949	59.045	.000 <sup>b</sup>
	Residual	203.152	96	2.116		
	Total	578.000	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Karir Kerja, Pelatihan, Motivasi

Sumber: SPSS Versi 25.0 for windows

Keterangan :

Jika nilai sig < 0,05 atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

Jika nilai sig > 0,05 atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

F tabel = F(k ; n-k) = F (3 ; 97) = 2.70

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pengaruh simultan variabel motivasi, pelatihan dan karir kerja terhadap produktivitas kerja mempunyai nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 59,045 > dari F tabel 2.70. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, pelatihan dan karir kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja, maka H<sub>a</sub> diterima.

## UJI R

Tabel 13. Uji R<sub>2</sub>  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 <sup>a</sup>	0.649	0.638	1.45470	2.066

a. Predictors: (Constant), Karir Kerja, Pelatihan, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: SPSS Versi 25.0 for windows

Berdasarkan output data diatas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,649 hal ini berarti pengaruh motivasi, pelatihan dan karir kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja sebesar 64,9%, sisanya 35,1% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel lain diluar motivasi, Disiplin dan Karir Kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel Karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan antara Motivasi, Disiplin dan Karir Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kontribusi Motivasi, Disiplin dan Karir Kerja dalam mempengaruhi produktivitas karyawan adalah sebesar 64,9%.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian terutama hasil analisis kuisioner kepada karyawan di atas, maka penulis memberikan saran sebaiknya perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan terutama untuk meningkatkan antusiasme untuk berprestasi. Dalam memberikan pelatihan

kepada karyawan sebaiknya disesuaikan dengan pekerjaan. Untuk karir yang paling mendapatkan perhatian adalah rotasi karyawan

#### REFERENSI

- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Pranada.
- Hamali, A. Y. (2013, September). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Studi Kasus pada PT. X Bandung. *Journal The Winners*, 14(2), 77-86.
- Haryati, E., & Sibarani, J. D. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pp. London Sumatera Indonesia, Tbk Medan.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, M. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantittif Kualitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Supendy, R., & Harsum. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) KENDARI. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(2).
- Tulenan, S. (2015, September). The effeck of work environment and compensation toward employee performance at the office of state assets and auction Service. *Jurnal EMBA*, 3(3).
- Werther, W. B., & Keith, D. (2014). *Human Resources and Personnel Management* (1 ed.). (S. Mangkuprawira, Trans.) New York: McGraw-Hill Inc.