

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PT. STERILYN HALAL INTERNASIONAL**

JURNAL ILMIAH

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS-TUGAS DAN
MEMENUHI SALAH SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA MANAJEMEN**



**DISUSUN OLEH :
SITI MASITOH
NPM : 19200137**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA BOGOR
2026**

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. STERILYN HALAL INTERNASIONAL

SITI MASITOH

Universitas Binaniaga Indonesia
Email : smasitohh277@gmail.com

Abstark.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sterilyn Halal Internasional. Produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan, khususnya pada industri manufaktur yang bergerak di bidang kesehatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sterilyn Halal Internasional dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, serta pelatihan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, peningkatan kualitas pelatihan dan motivasi kerja perlu menjadi perhatian manajemen guna meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan..

Kata kunci : Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan karyawan secara optimal agar mampu berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Produktivitas karyawan merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi kerja. Tingkat produktivitas yang tinggi mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan target perusahaan. Sebaliknya, produktivitas yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan menurunkan daya saing organisasi.

PT. Sterilyn Halal Internasional sebagai perusahaan manufaktur di bidang kesehatan menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawannya. Berdasarkan data internal perusahaan, masih terdapat fluktuasi produktivitas yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas adalah melalui pelaksanaan pelatihan kerja yang efektif dan pemberian motivasi kerja yang berkelanjutan.

Pelatihan kerja berperan penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, prosedur kerja, dan tuntutan

pekerjaan. Sementara itu, motivasi kerja menjadi faktor pendorong yang memengaruhi semangat dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara lebih mendalam pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sterilyn Halal Internasional.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulisan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh positif pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sterilyn Halal Internasional ?
2. Apakah ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sterilyn Halal Internasional ?
3. Apakah ada pengaruh positif program pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sterilyn Halal Internasional ?

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output berupa barang atau jasa secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Mahawati et al. (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja mencerminkan peningkatan hasil kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif dari waktu ke waktu. Produktivitas merupakan kombinasi antara efektivitas dan efisiensi, yaitu perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan (Fithri & Sari, 2016). Tingginya produktivitas karyawan menjadi faktor penting bagi perusahaan karena berpengaruh langsung terhadap kinerja, keuntungan, dan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara optimal melalui seleksi, pelatihan, dan pemberian motivasi guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2019), produktivitas kerja dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan menunjukkan kecakapan dan profesionalisme karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang dipengaruhi oleh keterampilan dan pengalaman kerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Menggambarkan upaya karyawan dalam meningkatkan hasil kerja yang dicapai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, secara berkelanjutan.

3. Semangat Kerja

Mencerminkan sikap mental positif yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan antusias, bertanggung jawab, serta berorientasi pada perbaikan kinerja dari waktu ke waktu.

4. Mutu

Berkaitan dengan kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar dan spesifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5. Efisiensi

Menunjukkan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu, tenaga, dan biaya secara optimal untuk menghasilkan output yang maksimal.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, serta sikap kerja agar mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Dessler (2015) menyatakan bahwa pelatihan kerja bertujuan untuk membekali karyawan, baik baru maupun lama, dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaannya. Sementara itu, Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir untuk meningkatkan keterampilan teknis karyawan. Dengan demikian, pelatihan kerja berperan penting dalam pengembangan sumber daya manusia dan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Indikator Pelatihan Kerja

Indikator – indikator pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2016:46), diantaranya:

1. Instruktur

Instruktur pelatihan harus kompeten dan sesuai dengan bidangnya agar mampu menyampaikan materi secara efektif.

2. Peserta

Peserta dipilih berdasarkan kualifikasi dan kebutuhan pekerjaan sehingga pelatihan berjalan optimal.

3. Materi

Materi disusun sesuai dengan tujuan pelatihan dan kebutuhan peserta agar dapat diterapkan dalam pekerjaan.

4. Metode

Metode pelatihan disesuaikan dengan jenis materi dan karakteristik peserta untuk menjamin efektivitas pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan harus memiliki tujuan dan sasaran yang jelas agar hasil yang diharapkan dapat tercapai.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Priansa (2016) menyatakan bahwa motivasi berkaitan dengan proses yang memengaruhi pilihan individu terhadap berbagai bentuk kegiatan kerja. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang menumbuhkan kegairahan kerja sehingga karyawan bersedia bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan kerja. Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat, kepuasan, dan produktivitas karyawan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi (Juyana & Wasiman, 2023). Oleh karena itu, pengelolaan motivasi kerja yang baik menjadi faktor strategis dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2014:103) menyatakan bahwa motivasi kerja itu mempunyai indikator sebagai berikut:

1. Motif

Motif merupakan dorongan internal yang menggerakkan keinginan dan kemauan karyawan untuk bekerja serta mencapai tujuan tertentu.

2. Harapan

Harapan mencerminkan keyakinan karyawan bahwa upaya kerja yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tujuan pribadi.

3. Insentif

Insentif berperan sebagai faktor pendorong eksternal yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan, terutama jika dikaitkan dengan pencapaian tujuan kerja.

4. Penghargaan Diri

Penghargaan diri timbul ketika hasil kerja karyawan diakui dan diapresiasi, sehingga mendorong peningkatan semangat dan motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Metode penelitian menurut Sugiyono (2017) merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian kuantitatif digunakan karena data yang dianalisis berupa angka-angka dan pengujiannya menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kausal bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, sedangkan analisis data bersifat kuantitatif guna memperoleh hasil penelitian yang signifikan secara parsial maupun simultan.

Populasi dan Sampel

Populasi Menurut Arikunto, (2013:173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud dengan populasi individu yang memiliki sifat yang sama walaupun persentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan objek penelitian. Sedangkan Sugiyono, (2013:117) menjelaskan bahwa populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Sampel Menurut Sugiyono, (2015:81) 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 itu.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan aktif yang bekerja di PT. Sterilyn Halal Internasional. Jumlah karyawan tersebut sebanyak 97 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik nonprobability sampling. Menurut Sugiyono, (2017) nonprobability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini, teknik nonprobability sampling yang dipilih yaitu sampling sensus / sampling Total. Sampling total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel penelitian ini seluruh karyawan PT. Sterilyn Halal Internasional sebanyak 97 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur pendapat, sudut pandang, sikap individu maupun kelompok tentang fenomena sosial. Skala *Likert* merupakan variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun subuah item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Metode pengukuran data pada penelitian ini menggunakan skala *likert*. Kategori penilaian yang digunakan skala *likert* adalah 1 – 5 dan penilaian skor masing-masing angka dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1
Skala Likert

Pernyataan	Nilai
Sangat tidak setuju (STS)	1
Tidak setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (TS)	4
Sangat setuju (STS)	5

Operasional Variabel

Operasional variabel pada penelitian ini didasarkan pada beberapa referensi yang disertai dengan alasan penggunaan definisi tersebut. Oleh karena itu, peneliti akan mendeskripsikannya pada tabel 2.

Tabel 2
Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Pelatihan Kerja (X1) Mangkunegara (2016:46)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur Instruktur pelatihan harus kompeten dan sesuai dengan bidangnya agar mampu menyampaikan materi secara efektif. 2. Peserta Peserta dipilih berdasarkan kualifikasi dan kebutuhan pekerjaan sehingga pelatihan berjalan optimal. 3. Materi Materi disusun sesuai dengan tujuan pelatihan dan kebutuhan peserta agar dapat diterapkan dalam pekerjaan. 4. Metode Metode pelatihan disesuaikan dengan jenis materi dan karakteristik peserta untuk menjamin efektivitas pelatihan. 5. Tujuan Pelatihan harus memiliki tujuan dan sasaran yang jelas agar hasil yang diharapkan dapat tercapai. 	Skala Likert
2.	Motivasi (X2) Mangkunegara (2014:103)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motif Motif merupakan dorongan internal yang menggerakkan keinginan dan kemauan karyawan untuk bekerja serta mencapai tujuan tertentu 2. Harapan Harapan mencerminkan keyakinan karyawan bahwa upaya kerja yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tujuan pribadi 3. Insentif 	Skala Likert

No.	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
		<p>Insentif berperan sebagai faktor pendorong eksternal yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan, terutama jika dikaitkan dengan pencapaian tujuan kerja.</p> <p>4. Penghargaan Diri Penghargaan diri timbul ketika hasil kerja karyawan diakui dan diapresiasi, sehingga mendorong peningkatan semangat dan motivasi kerja</p>	
3.	Produktivitas kerja karyawan (Y) Sutrisno (2019;104)	<p>1. Kemampuan Kemampuan menunjukkan kecakapan dan profesionalisme karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang dipengaruhi oleh keterampilan dan pengalaman kerja.</p> <p>2. Meningkatkan hasil yang dicapai Menggambarkan upaya karyawan dalam meningkatkan hasil kerja yang dicapai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, secara berkelanjutan.</p> <p>3. Semangat Kerja Mencerminkan sikap mental positif yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan antusias, bertanggung jawab, serta berorientasi pada perbaikan kinerja dari waktu ke waktu.</p> <p>4. Mutu Berkaitan dengan kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar dan spesifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.</p> <p>5. Efisiensi Menunjukkan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu, tenaga, dan biaya secara optimal untuk menghasilkan output yang maksimal.</p>	Skala Likert

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas), analisis regresi linear berganda, analisis korelasi, uji hipotesis (uji simultan (Uji F), uji parsial (Uji t)) dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2015:267) uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti,

sedangkan Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama (Sugiyono, 2017:130). Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini diolah dengan menggunakan Software *SPSS Statistic 22 for windows*. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner dengan skor total pada tingkat signifikansi 5%. Kuesioner penelitian terdiri dari 30 responden. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila r -hitung > r -tabel. Berikut ini hasil pengujian validitas variable Pelatihan Kerja(X1) dan Motivasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 3
Uji Validitas

Variabel	Kode Indikator	<i>r-product moment</i> hitung	<i>r-product moment table</i> (n = 30; α = 5%)	kesimpulan
Pelatihan Kerja	PK 1	0,498	0,361	Valid
	PK 2	0,748	0,361	Valid
	PK 3	0,656	0,361	Valid
	PK 4	0,523	0,361	Valid
	PK 5	0,530	0,361	Valid
	PK 6	0,498	0,361	Valid
	PK 7	0,487	0,361	Valid
	PK 8	0,470	0,361	Valid
	PK 9	0,615	0,361	Valid
	PK 10	0,617	0,361	Valid
	PK 11	0,782	0,361	Valid
	PK 12	0,426	0,361	Valid
Motivasi	M 1	0,680	0,361	Valid
	M 2	0,456	0,361	Valid
	M 3	0,801	0,361	Valid
	M 4	0,724	0,361	Valid
	M 5	0,542	0,361	Valid
	M 6	0,680	0,361	Valid
	M 7	0,636	0,361	Valid
	M 8	0,848	0,361	Valid
	M 9	0,724	0,361	Valid
	M 10	0,783	0,361	Valid
	M 11	0,680	0,361	Valid
	M 12	0,636	0,361	Valid
Produktivitas Kerja	PK 1	0,574	0,361	Valid
	PK 2	0,540	0,361	Valid
	PK 3	0,521	0,361	Valid
	PK 4	0,367	0,361	Valid
	PK 5	0,761	0,361	Valid
	PK 6	0,606	0,361	Valid
	PK 7	0,630	0,361	Valid
	PK 8	0,364	0,361	Valid
	PK 9	0,433	0,361	Valid

Variabel	Kode Indikator	<i>r-product moment</i> hitung	<i>r-product moment table</i> (n = 30; α = 5%)	kesimpulan
	PK 10	0,451	0,361	Valid
	PK 11	0,633	0,361	Valid
	PK 12	0,550	0,361	Valid

Sedangkan hasil pada tabel 4 diperoleh nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel sebesar 0,812, 0,885, dan 0,790. Kesemua nilai tersebut > 0,60, maka dinyatakan bahwa kuesioner penelitian ini reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Dapat dilihat pada tabel 4:

Tabel 4
Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach' Alpha</i>	<i>Kesimpulan</i>
1	Produktivitas (Y)	0,812	<i>Reliabel</i>
2	Pelatihan Kerja (X1)	0,885	<i>Reliabel</i>
3	Motivasi (X2)	0,790	<i>Reliabel</i>

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang terdistribusi normal atau tidak, sehingga dapat dianggap mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 5:

Tabel 5
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.29493303
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.048
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menemukan adanya korelasi antara variabel *independen*, dengan cara melihat nilai *tolerance* dan *VIF* (*Variance*

Inflation Factor). Apabila nilai *VIF* kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,01 maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolinieritas, Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 6:

Tabel 6
Uji Multikolinieritas

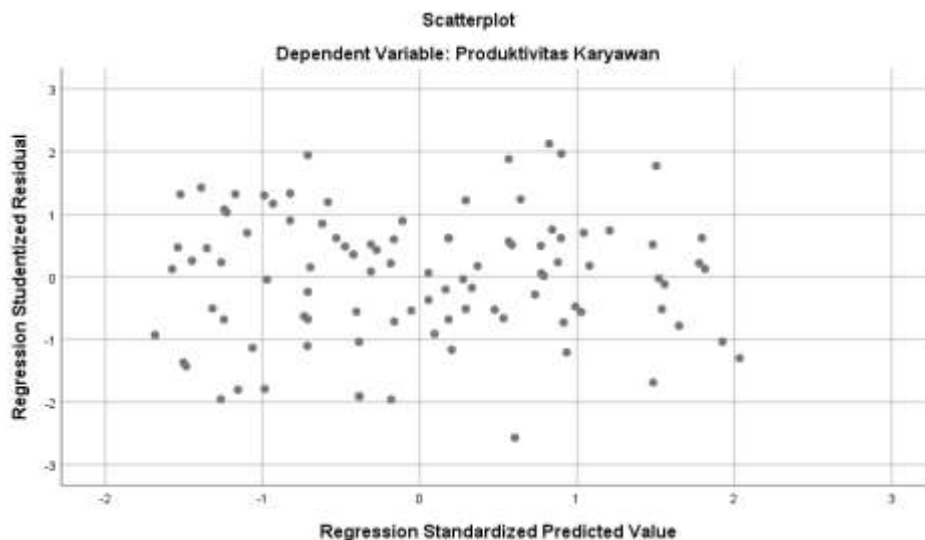
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	11.577	4.683		2.472	.015		
Pelatihan Kerja	.553	.059	.677	9.321	.000	.991	1.009
Motivasi	.192	.084	.166	2.288	.024	.991	1.009

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terjadi perbedaan *variance residual* dari suatu periode pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu Dari grafik scatterplot gambar 2 dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas angka 0 (nol) pada sumbu Y

Tabel 7



Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi linier Berganda

Menurut Sugiyono, (2016:77) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terkait (Y). Berdasarkan estimasi regresi linier berganda diperoleh hasil seperti pada tabel 8.

Tabel 8
Analisis Regresi linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.577	4.683		2.472	.015
Pelatihan Kerja	.553	.059	.677	9.321	.000
Motivasi	.192	.084	.166	2.288	.024

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa persamaan analisis regresi linier berganda dari tabel penelitian ini yaitu:

$$Y = 11,577 + 0,553 \text{ Pelatihan Kerja} + 0,192 \text{ Motivasi} + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi linear di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai 0,553 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan Kerja, jadi $b_1 = 0,553$ artinya setiap peningkatan sebesar satu satuan dari variabel Pelatihan kerja maka Produktivitas Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,553, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Nilai 0,192 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja, jadi $b_2 = 0,192$ artinya setiap peningkatan sebesar satu satuan dari variabel Motivasi Kerja maka Produktivitas Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,192, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai konstanta (α) bernilai positif sebesar 11,577 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Produktivitas Karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

Analisis Korelasi

Ghozali dalam Asita, (2017:10) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan agar dapat mengetahui apakah model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik atau tidak. Analisis korelasi menunjukkan arah kekuatan hubungan antara dua variabel independen dengan satu variabel dependen. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka ada korelasi antar variabel, sebaliknya jika nilai $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka tidak ada korelasi antar variabel. Berikut adalah data hasil uji analisis korelasi berganda dalam penelitian ini bisa dilihat dari tabel 9 dibawah :

Tabel 9
Analisis Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.713 ^a	.508	.498	4.340	.508	48.538	2	94	.000

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau masing-masing variabel *independen* (Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel *dependen* (Kinerja). Berikut dijelaskan hasil pengujian setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial pada tabel 10.

Tabel 10
Uji Parsial

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	11.577	4.683		2.472	.015			
Pelatihan Kerja	.553	.059	.677	9.321	.000	.991	1.009	
Motivasi	.192	.084	.166	2.288	.024	.991	1.009	

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

- a. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 10 mendapatkan hasil thitung variabel Pelatihan Kerja sebesar 9,321 > ttabel (n-k-1; 97-2-1=94) = 1,661 atau thitung 9,321 > ttabel 1,661 dan nilai signifikan sebesar 0,000, karena nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
- b. Motivasi (X-2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 28 mendapatkan hasil thitung variabel Motivasi sebesar 2,288 > ttabel (n-k-1; 97-2-1=94) = 1,661 atau thitung 2,288 > ttabel 1,661 dan nilai signifikan sebesar 0,00, karena nilai signifikan 0,024 < 0,05 maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersamaan variabel independen (Pelatihan Kerja, Motivasi) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja). Berikut dijelaskan pengujian variabel secara simultan pada table 11. Berdasarkan hasil dari tabel 11 diperoleh nilai Fhitung sebesar 48,538 lebih besar nilainya dari Ftabel ($n-k-1$; $97-2-1=94$) dengan taraf signifikansi $5\% = 3,09$ atau $48,538 > 3,09$. didukung oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang nilainya $< 0,05$. Maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Pelatihan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan karyawan PT. Strilyn Halal Internasional dinyatakan signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian (H_1) diterima.

Tabel 11
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1828.811	2	914.405	48.538	.000 ^b
	Residual	1770.859	94	18.839		
	Total	3599.67	96			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

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

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali, (2018:97) menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Tabel 12
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.498	4.340

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan tabel 29, diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,498 atau 49.8%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1), dan Motivasi (X_2) mampu menjelaskan variabel Produktivitas karyawan (Y) sebesar 49,8%. Sedangkan sisanya sebesar 50,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan oleh penulis pada bab IV mengenai peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) melalui Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) di PT. Sterilyn Halal Internasional, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sterilyn Halal Internasional, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja diikuti dengan peningkatan produktivitas karyawan.
2. Hasil penelitian ini mendukung teori dan penelitian terdahulu, seperti Sarwani et al. (2020) serta Thomas dan Wasiman (2023), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja..
3. Secara operasional, motivasi yang diberikan perusahaan melalui penghargaan, pengakuan, kesempatan pengembangan, dan lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan kualitas hasil kerja, kecepatan kerja, dan kedisiplinan karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan perlu meningkatkan program motivasi kerja, terutama pada aspek penghargaan (reward), komunikasi atasan–bawahan, dan pengembangan karier, karena aspek ini berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan.
- b. PT Sterilyn Halal Internasional sebaiknya melakukan evaluasi motivasi secara berkala, seperti survei kepuasan, penilaian beban kerja, dan peninjauan ulang kebijakan insentif.
- c. Pimpinan diharapkan lebih aktif memberikan umpan balik positif dan pengakuan atas kinerja, karena hal tersebut terbukti meningkatkan komitmen dan produktivitas karyawan.

2. Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang juga memengaruhi produktivitas, seperti disiplin kerja, kompetensi, atau kepemimpinan, sehingga model penelitian menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asita, A. D. N. (2017). Analisis pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rukun Bersama Sentosa Kediri. *Simki Economic*, 1(1), 1–10.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fithri, P., & Sari, R. Y. (2016). Analisis pengukuran produktivitas perusahaan menggunakan metode OMAX (Objective Matrix). *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 15(1), 1–12.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi ke-9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juyana, & Wasiman. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 45–56.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mahawati, E., et al. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sarwani, et al. (2020). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 23–34.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Cetakan ke-16)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Cetakan ke-21)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Cetakan ke-23)*.

Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Cetakan ke-26).
Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia.
Jakarta: Prenadamedia Group.

Thomas, & Wasiman. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 12–20.