



## **PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT GLOBAL SHINSEI INDONESIA KOTA BEKASI**

### ***THE EFFECT OF JOB TRAINING AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT GLOBAL SHINSEI INDONESIA BEKASI CITY***

**Okky Mariska<sup>1</sup>, Sudiarto<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email : [okkymariska35@gmail.com](mailto:okkymariska35@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01909@unpam.ac.id](mailto:dosen01909@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

#### **Article Info**

##### **Article history :**

Received : 29-07-2025

Revised : 30-07-2025

Accepted : 02-08-2025

Published : 05-08-2025

#### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of Job Training and Work Motivation on Employee Productivity at PT Global Shinsei Indonesia, Bekasi City. The research method used is quantitative with a descriptive approach. The population in this study consisted of 206 individuals, and the sample was determined using the Slovin formula, resulting in 67 respondents. Primary data were collected through observation, questionnaires, literature review, and documentation. Data analysis included descriptive statistical analysis, research instrument testing (validity and reliability tests), classical assumption testing (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test), simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, partial correlation coefficient test (R/Pearson Correlation), simultaneous correlation coefficient test (R), coefficient of determination test (R-Square), as well as partial hypothesis testing (t-test) and simultaneous hypothesis testing (F-test). The research results show that, partially, Job Training has a positive and significant effect on Employee Productivity, with a tvalue of 7.412, which is greater than the ttable value of 1.997 at a significance level of 0.000. Furthermore, Work Motivation also has a positive and significant effect on Employee Productivity, with a tvalue of 7.162, which is greater than the ttable value of 1.997 at a significance level of 0.000. Simultaneously, the variables of Job Training and Work Motivation have a positive and significant influence on Employee Productivity, as indicated by an Fvalue of 40.778, which is greater than the Ftable value of 3.14 at a significance level of 0.000. The R-Square result of 0.560 indicates that Job Training and Work Motivation explain approximately 56% of the variation in Employee Productivity, while the remaining 44% is influenced by other factors not examined in this study*

**Keywords: Work Training, Work Motivation, Employee Productivity**

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Global Shinsei Indonesia Kota Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah 206 orang, kemudian dilakukan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin dan menghasilkan 67 orang sebagai sampel. Data primer diperoleh melalui observasi, kuesioner, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Analisis data meliputi uji analisis statistik deskriptif, uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), uji analisis regresi linear sederhana, uji analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi parsial (*R/Pearson Correlation*), uji koefisien korelasi simultan (*R*), uji koefisien determinasi (*R-Square*), serta uji hipotesis parsial (uji t) dan uji hipotesis simultan



(uji F). Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, dengan nilai  $t_{hitung}$  7,412 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,997 pada tingkat signifikansi 0,000. Selanjutnya, Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, dengan nilai  $t_{hitung}$  7,162 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,997 pada tingkat signifikansi 0,000. Secara simultan, variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  40,778 yang lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  3,14 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil *R-Square* sebesar 0,560 menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja menjelaskan sekitar 56% variasi dalam Produktivitas Karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan**

## PENDAHULUAN

Pelatihan kerja dan motivasi kerja menjadi dua faktor krusial yang dapat menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan industri. Pelatihan kerja yang terarah dan berkelanjutan akan membekali karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengoperasikan mesin *modern*, menerapkan standar kualitas yang tinggi, serta beradaptasi dengan perubahan teknologi. Sementara itu, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya, meningkatkan inisiatif, dan bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Kombinasi antara pelatihan yang tepat dan motivasi yang kuat akan menciptakan sumber daya manusia yang kompeten sekaligus antusias, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Peningkatan produktivitas karyawan merupakan salah satu tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia. Salah satu faktor yang diyakini berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan tersebut adalah pelatihan kerja yang berkualitas. Pelatihan kerja tidak hanya dipandang sebagai kegiatan formal semata, melainkan sebagai proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu dalam lingkungan kerja. Asumsi bahwa pelatihan kerja berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas karyawan didasarkan pada pemahaman bahwa pelatihan mampu memberikan tambahan keterampilan teknis dan non-teknis yang relevan dengan bidang pekerjaan karyawan. Melalui pelatihan, karyawan dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai prosedur kerja, teknologi baru, strategi penyelesaian masalah, serta etika profesional. Dengan demikian, pelatihan menjadi sarana penting untuk memperkecil kesenjangan antara kualifikasi karyawan saat ini dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Hasil pra-survei dengan menggunakan pernyataan indikator variabel pelatihan kerja disajikan dalam data berikut:

**Tabel 1.1**  
**Persentase Hasil Pra-Survei dengan Menggunakan Pernyataan Indikator Variabel Pelatihan Kerja**

No.	Pernyataan Kuesioner	Kategori				Jumlah (%)
		Ya	(%)	Tidak	(%)	
<b>Pelatihan Kerja</b>						
1.	Instruktur yang memberikan materi pelatihan memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya.	7	35%	13	65%	100%
2.	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran peserta dengan kualifikasi yang jelas.	17	85%	3	15%	100%
3.	Materi pelatihan sesuai dengan kondisi saat ini, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan.	14	70%	6	30%	100%
4.	Metode yang digunakan dalam proses pelatihan benar-benar mendukung, sehingga mempermudah saya dalam menguasai materi pelatihan.	10	50%	10	50%	100%
5.	Pelatihan yang saya ikuti telah membantu meningkatkan produktivitas saya untuk mencapai tujuan perusahaan.	14	70%	6	30%	100%

Sumber: Data primer yang diolah penulis, 2024.



Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa pernyataan “Instruktur yang memberikan materi pelatihan memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya” mendapatkan persentase 35% untuk kategori jawaban “Ya” dan persentase 65% untuk kategori jawaban “Tidak”. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang diberikan kepada karyawan belum berjalan secara maksimal, terutama terkait dengan kualitas instruktur. Banyak karyawan mengungkapkan ketidakpuasan terhadap kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan, yang dianggap tidak sesuai dengan kebutuhan praktis di lapangan. Selain itu, terdapat keluhan mengenai kurangnya interaksi dan dukungan dari instruktur selama sesi pelatihan, yang membuat karyawan merasa kurang terlibat dan tidak mendapatkan manfaat yang optimal dari pelatihan tersebut. Ketidakpuasan ini menciptakan kesenjangan antara keterampilan yang diharapkan dan keterampilan yang sebenarnya dimiliki oleh karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja mereka di perusahaan.

**Tabel 1.2**  
**Persentase Hasil Pra-Survei dengan Menggunakan Pernyataan Indikator Variabel Motivasi Kerja**

No.	Pernyataan Kuesioner	Kategori				Jumlah (%)
		Ya	(%)	Tidak	(%)	
<b>Motivasi Kerja</b>						
1.	Perusahaan memberikan kompensasi berupa upah atau gaji yang saya terima sebagai imbalan atas jasa yang saya libatkan.	20	100%	-	-	100%
2.	Lingkungan kerja yang positif membuat saya lebih termotivasi untuk bekerja.	12	60%	8	40%	100%
3.	Fasilitas kerja yang memadai memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam menjalankan tugas.	20	100%	-	-	100%
4.	Pencapaian tugas yang ditargetkan menjadi motivasi bagi saya untuk terus berkembang.	11	55%	9	45%	100%
5.	Pengakuan atas hasil kerja saya membuat saya merasa termotivasi untuk lebih produktif dalam bekerja.	6	30%	14	70%	100%
6.	Melihat hasil dari pekerjaan saya menjadi motivasi untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi yang lebih baik.	16	80%	4	20%	100%

Sumber: Data primer yang diolah penulis, 2024.

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa pernyataan “Pengakuan atas hasil kerja saya membuat saya merasa termotivasi untuk lebih produktif dalam bekerja” mendapatkan persentase 30% untuk kategori jawaban “Ya” dan persentase 70% untuk kategori jawaban “Tidak”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kurang mendapatkan pengakuan atas hasil kerja mereka. Hal ini dapat menjadi indikasi lemahnya sistem penghargaan non-material seperti apresiasi, pujian, atau pengakuan dari atasan. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja dan produktivitas karyawan, karena pengakuan merupakan salah satu faktor penting dalam membangun semangat dan kepuasan kerja.

**Tabel 1.3**  
**Data Produktivitas Karyawan PT Global Shinsei Indonesia Kota Bekasi Bulan Januari – Desember Tahun 2024**

Bulan	Target	Aktual	Persentase (%)
Januari	70.000	41.000	58,57%
Februari	70.000	58.000	82,86%
Maret	70.000	61.000	87,14%
April	70.000	52.000	74,29%
Mei	70.000	38.000	54,29%
Juni	70.000	36.000	51,43%
Juli	70.000	39.000	55,71%
Agustus	70.000	42.000	60,00%
September	70.000	45.000	64,29%
Oktober	70.000	43.000	61,43%
November	70.000	46.000	65,71%
Desember	70.000	48.000	68,57%

Sumber: Data primer yang diolah penulis, 2024.



Berdasarkan data produktivitas karyawan dari Januari hingga Desember tahun 2024, terlihat bahwa pencapaian aktual tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan sebesar 70.000 per bulan. Persentase tertinggi terjadi pada bulan Maret sebesar 87,14%, sedangkan pencapaian terendah terjadi pada bulan Juni yaitu sebesar 51,43%. Setelah mengalami penurunan signifikan dari Maret ke Mei, produktivitas karyawan cenderung fluktuatif, namun perlahan menunjukkan fenomena peningkatan dari bulan Juni hingga Desember, meskipun belum mencapai target. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan secara tidak konsisten sepanjang tahun, sehingga perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kerja, pelatihan kerja, dan motivasi kerja guna meningkatkan produktivitas karyawan di masa mendatang.

## Kajian Pustaka

### 1. Pelatihan Kerja

Menurut Hadiningrat dkk (2023:27) “Pelatihan merupakan upaya peningkatan kemampuan jangka pendek yang diberikan pada para pegawai karyawan supaya individu dalam situasi kerja memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi.

### 2. Motivasi Kerja

Menurut Haribowo (2024:121) “Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Motivasi kerja menjadi faktor penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”.

### 3. Produktivitas Karyawan

Menurut Sari dkk (2024:88) “Produktivitas adalah rasio *output* (barang dan jasa) dibagi dengan *input* (sumber daya, seperti tenaga kerja dan modal). Karena itu, pengertian produktivitas harus dibedakan dengan produksi. Produksi secara sederhana bisa diartikan sebagai kemampuan perusahaan menghasilkan barang dan jasa selama kurun waktu tertentu. Produktivitas mengukur efisiensi, sedangkan produksi adalah ukuran dari jumlah *output* yang dihasilkan oleh perusahaan tanpa mempertimbangkan *input* yang dibutuhkan untuk menghasilkan *output* tersebut”.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian dengan metode kuantitatif deskriptif. Menurut Kusumastuti dkk (2024:1) “Metode penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan sistematis dalam penelitian yang menggunakan data numerik untuk menganalisis fenomena. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis, mencari hubungan sebab-akibat, dan membuat generalisasi”. Menurut Sugiyono (2017) dalam Handayani dan Asmuji (2023:19) “Statistik deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain”. Sementara menurut Yuliani dan Supriatna (2023:15) “Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan jenis penelitian non eksperimen yang tergolong mudah. Penelitian ini mendeskripsikan data kuantitatif yang didapatkan berkaitan dengan keadaan subjek



dari suatu populasi”. Selanjutnya data yang telah dikumpulkan akan diolah menggunakan program SPSS versi 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen Data

#### a. Uji Validitas

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Pelatihan Kerja**

No.	Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Hasil Pengujian
1.	Instruktur pelatihan memiliki pengetahuan yang mendalam tentang materi yang disampaikan.	0,756	0,240	Valid
2.	Instruktur memberikan contoh-contoh nyata yang relevan dengan pekerjaan sehari-hari.	0,696	0,240	Valid
3.	Saya merasa dipilih untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan perusahaan karena memiliki kualifikasi yang sesuai.	0,697	0,240	Valid
4.	Saya memiliki semangat yang tinggi untuk menjadi peserta pelatihan yang rutin diselenggarakan perusahaan.	0,548	0,240	Valid
5.	Materi pelatihan relevan dengan kebutuhan pekerjaan saya.	0,534	0,240	Valid
6.	Materi pelatihan disampaikan dengan cara yang mudah dipahami.	0,661	0,240	Valid
7.	Materi pelatihan <i>up-to-date</i> dan sesuai dengan perkembangan terkini.	0,710	0,240	Valid
8.	Metode pelatihan yang digunakan menarik dan tidak membosankan.	0,547	0,240	Valid
9.	Metode pelatihan membantu saya memahami materi dengan lebih baik.	0,646	0,240	Valid
10.	Saya memahami tujuan dari pelatihan yang diselenggarakan perusahaan.	0,764	0,240	Valid
11.	Saya merasa pelatihan dapat memperkecil kesalahan dalam bekerja.	0,729	0,240	Valid
12.	Saya yakin pelatihan yang diselenggarakan perusahaan akan membantu saya mencapai target pekerjaan.	0,739	0,240	Valid

Sumber: *Output* hasil uji validitas, SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.8 di atas, terlihat bahwa pernyataan kuesioner “Instruktur pelatihan memiliki pengetahuan yang mendalam tentang materi yang disampaikan” memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu ( $0,756 > 0,240$ ) dengan keterangan valid. Dan seterusnya.



**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja**

No.	Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Hasil Pengujian
1.	Saya merasa termotivasi ketika mendapatkan hadiah atau penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan.	0,541	0,240	Valid
2.	Peluang untuk promosi jabatan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.	0,557	0,240	Valid
3.	Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat saya betah bekerja.	0,359	0,240	Valid
4.	Kondisi kerja yang nyaman dan aman sangat penting bagi saya.	0,507	0,240	Valid
5.	Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai mendukung produktivitas kerja saya.	0,381	0,240	Valid
6.	Perusahaan menyediakan fasilitas pelatihan dan pengembangan diri yang memadai untuk membantu saya mengembangkan karier.	0,660	0,240	Valid
7.	Saya selalu berusaha untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.	0,537	0,240	Valid
8.	Pencapaian target kerja membuat saya merasa puas.	0,540	0,240	Valid
9.	Pujian dari atasan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.	0,673	0,240	Valid
10.	Saya merasa bahwa atasan saya memberikan penilaian yang adil terhadap kinerja saya.	0,463	0,240	Valid
11.	Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya merasa tertantang dan ingin terus belajar.	0,581	0,240	Valid
12.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0,535	0,240	Valid

Sumber: *Output* hasil uji validitas, SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.9 di atas, terlihat bahwa pernyataan kuesioner “Saya merasa termotivasi ketika mendapatkan hadiah atau penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan” memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu ( $0,541 > 0,240$ ) dengan keterangan valid. Dan seterusnya.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Produktivitas Karyawan**

No.	Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Hasil Pengujian
1.	Saya merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	0,662	0,240	Valid
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang diharapkan.	0,534	0,240	Valid
3.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan jumlah pekerjaan yang saya selesaikan.	0,647	0,240	Valid
4.	Saya berhasil mencapai target kinerja yang ditetapkan.	0,550	0,240	Valid
5.	Saya selalu datang tepat waktu dan siap bekerja.	0,735	0,240	Valid
6.	Saya menunjukkan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diperintah.	0,680	0,240	Valid
7.	Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan keterampilan saya.	0,575	0,240	Valid



No.	Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Hasil Pengujian
8.	Saya mengikuti pelatihan tertentu untuk meningkatkan produktivitas kerja saya.	0,471	0,240	Valid
9.	Saya selalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi.	0,686	0,240	Valid
10.	Saya memperhatikan detail dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.	0,795	0,240	Valid
11.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas.	0,705	0,240	Valid
12.	Saya mampu mengelola waktu saya dengan baik untuk menyelesaikan banyak pekerjaan.	0,642	0,240	Valid

Sumber: *Output* hasil uji validitas, SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.10 di atas, terlihat bahwa pernyataan kuesioner “Saya merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu ( $0,662 > 0,240$ ) dengan keterangan valid. Dan seterusnya.

### b. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**  
**Variabel Pelatihan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,884	12

Sumber: *Output* hasil uji reliabilitas, SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.12, dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel pelatihan kerja memenuhi kriteria sebagai alat ukur yang reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,884, yang melebihi batas minimum yang disyaratkan, yaitu 0,600. Dengan demikian, instrumen tersebut tergolong dalam kategori “sangat andal”, sehingga dapat dipercaya untuk digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian ini.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**  
**Variabel Motivasi Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,755	12

Sumber: *Output* hasil uji reliabilitas, SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.13, dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja memenuhi kriteria sebagai alat ukur yang reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,755, yang melebihi batas minimum yang disyaratkan, yaitu 0,600. Dengan demikian, instrumen tersebut tergolong dalam kategori “andal”, sehingga dapat dipercaya untuk digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian ini.



**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**  
**Variabel Produktivitas Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,865	12

Sumber: *Output* hasil uji reliabilitas, SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel produktivitas karyawan memenuhi kriteria sebagai alat ukur yang reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,865, yang melebihi batas minimum yang disyaratkan, yaitu 0,600. Dengan demikian, instrumen tersebut tergolong dalam kategori “sangat andal”, sehingga dapat dipercaya untuk digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian ini.

2. Uji Asumsi Klasik  
 a. Uji Normalitas

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,57037673
Most Extreme Differences	Absolute	0,060
	Positive	0,060
	Negative	-0,059
Test Statistic		0,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: *Output* hasil uji normalitas, SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel 4.15, diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05, yang berarti bahwa tidak terdapat penyimpangan signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dari variabel pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan produktivitas karyawan (Y) memiliki pola penyebaran yang memenuhi asumsi normalitas, sehingga hasil analisis dapat dianggap sah dan layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,493	5,049		1,484	0,143		
	Pelatihan Kerja	0,412	0,099	0,434	4,166	0,000	0,634	1,578
	Motivasi Kerja	0,469	0,122	0,402	3,858	0,000	0,634	1,578

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: *Output* hasil uji multikolinearitas, SPSS versi 26 (2024).



Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapatkan bahwa nilai *Tolerance* sebesar  $0,634 > 0,100$  dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar  $1,578 < 10$ . Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi hubungan linear yang berlebihan antara variabel bebas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolinieritas. Oleh karena itu, model regresi yang dikembangkan dinyatakan layak untuk digunakan dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian asumsi klasik berikutnya.

c. Uji Heterokedastisitas

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,960	3,216		1,542	0,128
	Pelatihan Kerja	-0,011	0,063	-0,028	-0,180	0,858
	Motivasi Kerja	-0,033	0,077	-0,067	-0,428	0,670

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Output hasil uji Glejser, SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapatkan bahwa nilai signifikansi pelatihan kerja sebesar  $0,858 > 0,10$  dan nilai signifikansi motivasi kerja sebesar  $0,670 > 0,10$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga asumsi mengenai kesamaan varians residual telah terpenuhi. Oleh karena itu, model regresi dinyatakan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis regresi linear berikutnya.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**(Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,493	5,049		1,484	0,143
	Pelatihan Kerja	0,412	0,099	0,434	4,166	0,000
	Motivasi Kerja	0,469	0,122	0,402	3,858	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Output hasil uji regresi linear berganda, SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapatkan persamaan regresi linear berganda dari pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:  $Y = 7,493 + 0,412X_1 + 0,469X_2$  Melalui persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat dipahami sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) dari produktivitas karyawan yaitu sebesar 7,493. Apabila pengaruh dari pelatihan kerja dan motivasi kerja tidak diperhitungkan atau dinilai sama dengan nol (0), maka produktivitas karyawan memiliki nilai sebesar 7,493 satuan.
- b. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,412 dan bersifat positif. Artinya, jika pelatihan kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka produktivitas karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,412 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.



- c. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,469 dan bersifat positif. Artinya, jika motivasi kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka produktivitas karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,469 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

#### 4. Koefisien Korelasi

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan (R)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,749 <sup>a</sup>	0,560	0,547	3,62573

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

Sumber: *Output* hasil uji koefisien determinasi, SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, dapat diambil kesimpulan mengenai nilai koefisien korelasi dari pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan melalui nilai R didapatkan sebesar 0,749. Artinya, pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

#### 5. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,749 <sup>a</sup>	0,560	0,547	3,62573

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

Sumber: *Output* hasil uji koefisien determinasi, SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, dapat diambil kesimpulan mengenai tingkat determinasi antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan melalui nilai *R-Square* didapatkan sebesar 0,560. Nilai ini menunjukkan bahwa 56% variasi dalam produktivitas karyawan di PT Global Shinsei Indonesia Kota Bekasi dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu pelatihan kerja dan motivasi kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 44% berasal dari variabel lain di luar model yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau faktor eksternal lainnya.

#### 6. Uji Hipotesis

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**  
**(Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,257	4,432		4,345	0,000
	Pelatihan Kerja	0,643	0,087	0,677	7,412	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: *Output* hasil uji hipotesis parsial (uji t), SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,412 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,997, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai *p-value* sebesar 0,05. Maka, hipotesis alternatif ( $H_{a1}$ ) diterima, sedangkan hipotesis nol ( $H_{01}$ ) ditolak. Pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), analisis ini menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.



**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**  
**(Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	13,068	5,446		2,399	0,019
	Motivasi Kerja	0,775	0,108	0,664	7,162	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: *Output* hasil uji hipotesis parsial (uji t), SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,162 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,997, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai  $p-value$  sebesar 0,05. Maka, hipotesis alternatif ( $H_{a2}$ ) diterima, sedangkan hipotesis nol ( $H_{02}$ ) ditolak. Pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), analisis ini menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**  
**(Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1072,122	2	536,061	40,778	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	841,341	64	13,146		
	Total	1913,463	66			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

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

Sumber: *Output* hasil uji hipotesis simultan (uji F), SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, nilai  $F_{hitung}$  sebesar 40,778 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,14, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai  $p-value$  sebesar 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif ( $H_{a3}$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_{03}$ ) ditolak, ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen (pelatihan kerja dan motivasi kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta perhitungan dari data yang ada mengenai “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Global Shinsei Indonesia Kota Bekasi”, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pelatihan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $7,412 > 1,997$ , dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa ketika karyawan mengikuti pelatihan kerja yang efektif, mereka akan lebih siap untuk menghadapi tantangan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Motivasi kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $7,162 > 1,997$ , dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung lebih proaktif dalam pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi akan memiliki sikap positif, bersemangat, dan berkomitmen untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Motivasi kerja yang tinggi juga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, berinovasi, dan mencari cara untuk meningkatkan hasil kerja mereka. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial



terhadap Produktivitas Karyawan.

3. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan yang dinyatakan dengan nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu  $40,778 > 3,14$ , dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa ketika karyawan mendapatkan pelatihan yang baik dan juga merasa termotivasi, mereka akan menunjukkan peningkatan kinerja yang lebih besar. Karyawan akan merasa lebih dihargai dan terlibat, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Karyawan yang merasakan dukungan dari perusahaan, baik melalui pelatihan maupun motivasi, maka akan lebih mungkin untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, A., Kanthi, Y. A., & Aminah, S. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN ILMIAH DALAM DISIPLIN ILMU SISTEM INFORMASI*. Sleman: CV. Andi Offset.
- Agung, L. (2022). *INNOVATION! Praktik Terbaik Inovasi di Era Disrupsi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Aisyah, S., & Kurniasari, R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. *SAMMAJIVA : Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 199-211. doi:10.47861/sammajiva.v1i2.236
- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G., Aslindar, D. A., . . . Wicaksono, D. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*. Sukoharjo: CV. Pradina Pustaka Grup.
- Apriyono, T., Sandy, S., & Tomu, A. (2023). *Studi Kelayakan Investasi Bisnis Retail*. Sleman: CV Bintang Semesta Media.
- Ariani, M., Hadiyatno, D., & Anam, H. (2024). *METODOLOGI PENELITIAN: Langkah Mudah Menulis Skripsi dan Tesis*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., . . . Alini. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Cirebon: Penerbit Insania.
- Baidowi, Wahidaturrahmi, Kertiyani, N. M., & Wulandari, N. P. (2024). *STATISTIKA DASAR TEORI DAN PRAKTIK*. Lombok Tengah: Yayasan Insan Cendekia Indonesia Raya.
- Budiyanto, C., Hasnawati, Sukamdani, N. B., Permatasari, R. D., Wijaya, I. M., Suryanto, D., . . . Djerubu, D. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Sleman: ZAHIR PUBLISHING.
- Darma, B. (2021). *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Bogor: Guepedia.
- Dewi, N. N. (2021). *BUKU AJAR: PENGANTAR MANAJEMEN*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Diwyarthi, N. D., Maftuhah, R., Husaini, Nelliraharti, Lasmiatun, Setiawati, P. C., . . . Fardiansyah, H. (2022). *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management (Penerbit NEM - Anggota IKAPI).
- Elvera, & Astarina, Y. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN*. Sleman: CV. Andi Offset.
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (PRODUKTIVITAS KERJA)*. Bogor: Guepedia.
- Fahmy, E., Sulistiani, S., & Sudiarto. (2022). PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NIKE INDUSTRIES DI TANGERANG. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 376-384.



- Fauzi, Y. M., & Dewi, D. N. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI BANK RAKYAT INDONESIA SYARIAH KANTOR CABANG BANDUNG SUNIARAJA. *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, 3(2), 82-92. doi:10.32627/maps.v3i2.131
- Firdaus. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF DILENGKAPI ANALISIS REGRESI IBM SPSS STATISTICS VERSION 26.0*. Bengkalis: DOTPLUS Publisher.
- Firdiyanti, E. (2017). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(4), 1-7.
- Habibie, F. H., & Widyastuti, N. (2017). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN USAHA RESTORAN, RUMAH MAKAN DI KABUPATEN BOGOR. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 22(3), 163-177.
- Hadiningrat, J. K., Rustandi, Tiong, P., Dewi, S. R., Samad, A. W., Pratikno, Y., . . . Samihardjo, I. (2023). *Manajemen Pelatihan*. Sukoharjo: CV. Pradina Pustaka Grup.
- Halomoan, Y. K., Permatasari, R. J., & Sudiarto. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ARDENTE TANGERANG SELATAN. *Jurnal PERKUSI: PEMASARAN, KEUANGAN & SUMBER DAYA MANUSIA*, 3(2), 245-251.
- Hamali, S., Riswanto, A., Zafar, T. S., Handoko, Y., Sarjana, I. W., Saputra, D., . . . Sarjono, H. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN MANAJEMEN (Pedoman Praktis Untuk Penelitian & Penulisan Karya Ilmiah Ilmu Manajemen)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Handayani, L. T., & Asmuji. (2023). *STATISTIK DESKRIPTIF*. Jember: UM Jember Press.
- Haribowo, R. (2024). *Studi Kelayakan Bisnis*. Bekasi: PT Kimshafi Alung Cipta.
- Hasibuan, Z. E., Siregar, S., Lubis, A. S., Daulay, D., Nasution, F. R., Halimahtussa'diyah, . . . Siregar, M. A. (2024). *METODOLOGI PENELITIAN PENDIDIKAN: KUALITATIF, KUANTITATIF, KEPUSTAKAAN, DAN PTK*. Malang: AE Publishing.
- Hertina, D., Sulasmi, Taufik, M. Z., Sutarto, Aziza, N., Suharyanto, . . . Lukito, D. (2024). *BUKU AJAR METODE PENELITIAN BISNIS*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Huwaida, H. (2019). *STATISTIKA DESKRIPTIF*. Banjarmasin: POLIBAN PRESS.
- Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). *BAHAN AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)*. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Ilham, N. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Indrasari, M., & Kartini, I. A. (2021). *KARAKTERISTIK SUMBER DAYA MANUSIA ERA DIGITAL (Perspektif Kepemimpinan, Motivasi Dan Etos Kerja)*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Komarlah. (2018). PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN CIAMIS. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(3), 56-63.
- Kurniawan, H., Rusmayadi, G., Achjar, K. A., Merliza, P., Suprayitno, D., Subiyantoro, A., . . . Noorzaman, S. (2024). *BUKU AJAR STATISTIKA DASAR*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kusumastuti, S. Y., Nurhayati, Faisal, A., Rahayu, D. H., & Hartini. (2024). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF (Panduan lengkap Penulisan untuk Karya Ilmiah Terbaik)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Lasiyono, U., & Alam, W. Y. (2024). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sumedang: CV. Mega Press Nusantara.
- Leon, F. M., Suryaputri, R. V., & Kunawangsih, T. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif: Manajemen, Keuangan, dan Akuntansi*. Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat.
- Louise, H. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN Teori dan Praktik*. Magetan: CV. AE MEDIA GRAFIKA.



- Martins, L. V., Yanto, F., Novianto, U., Dewi, K. A., Sugianto, Fuah, R. W., . . . Safitri, J. (2024). *PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN: STRATEGI DAN TEKNIK*. Badung: CV. Intelektual Manifes Media.
- Martono, R. V. (2019). *Analisis Produktivitas dan Efisiensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Maskur, S. (2024). *Praktis Belajar Metodologi Penelitian Bidang Psikologi Pendidikan dan Ilmu Pendidikan (Buku Ajar Mata Kuliah)*. Indragiri Hilir: PT. Indragiri Dot Com.
- Matondang, Z., & Nasution, H. F. (2021). *Praktik Analisis Data : Pengolahan Ekonometrika dengan Eviews dan SPSS*. Medan: CV. Merdeka Kreasi Group.
- Maulana, A., & Anshory, M. N. (2023). *PENGANTAR ILMU MANAJEMEN*. Banyumas: Wawasan Ilmu.
- Mustikasari, A. (2023). *MANAJEMEN OPERASIONAL*. Bantul: PT Limajari Indonesia.
- Nasem, Arifudin, O., Cecep, & Taryana, T. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN STIT RAKEYAN SANTANG KARAWANG. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 209-218.
- Nasution, A. S., Jumain, Arifianto, N., Qurniyawati, E., Desmawati, E., Setiarsih, D., . . . Puspita, D. (2023). *PENGANTAR METODOLOGI KESEHATAN*. Serang: PT SADA KURNIA PUSTAKA.
- Nugroho, A. S., & Haritanto, W. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF DENGAN PENDEKATAN STATISTIKA (Teori, Implementasi & Praktik dengan SPSS)*. Sleman: CV. Andi Offset.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Priyatno, D. (2024). *Teknik Dasar untuk Analisis Data Menggunakan SPSS*. Sleman: CV. Andi Offset.
- Rachmad, Y. E., Afriyadi, H., Kertati, I., Wijayanti, T. C., Zakiah, M. M., Purwaningrum, E. K., . . . Ginanjar, R. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rahardja, U., Sudaryono, & Chakim, M. H. (2023). *Statistik Deskriptif Teori. Rumus. Kasus Untuk Penelitian*. Tangerang: Asosiasi Pendidikan Tinggi Informatika dan Komputer (APTIKOM).
- Rahimallah, M. T., Saputra, A. N., Khaldun, R. I., Asriani, Amiruddin, A., & Utami, A. N. (2022). *DASAR-DASAR STATISTIK SOSIAL*. Kendari: CV. Literasi Indonesia.
- Ramdhan, M., & Pasaribu, V. L. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Rani, H. A., & Arlianti, N. (2024). *DASAR-DASAR STATISTIKA DAN PROBABILITAS DALAM ILMU SAINS*. Sleman: Deepublish Publisher.
- Rapingah, S., Sugiarto, M., Sabir, M., Haryanto, T., Nurmalasari, N., & Alfalisyanto, M. I. (2022). *BUKU AJAR METODE PENELITIAN*. Bandung: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Rifkhan. (2023). *PEDOMAN METODOLOGI PENELITIAN DATA PANEL DAN KUESIONER*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Rizal, F., & Ihsan, M. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Kejuruan*. Medan : CV. Merdeka Kreasi Group.
- Rizkia, N. D., Istianingsih, N., Nuryanto, U. W., Surya, A. P., Susriyanti, Rahmat, . . . Atmoko, A. D. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS*. Badung: CV. Intelektual Manifes Media.
- Sadjuni, N. L., Andini, N. L., & 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*, 3(2), 137-150. doi:10.52352/jham.v3i2.1494
- Salsabilla, N., Irfana, T. B., Supriyanto, Thamrin, D., & Siahaan, M. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Magang Bakti Di PT Bank



- Central Asia Tbk KCU Harapan Indah Bekasi. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 323-342. doi:10.54066/jurma.v2i1
- Sari, M. N., Hendriyani, C., Sari, R. D., Angraini, N., Kahar, A., Thaha, A. R., . . . Hakim, R. M. (2024). *The Magic Of Thinking Big in Business Administration*. Sumedang: CV. Mega Press Nusantara.
- Sarmigi, E., Alfian, M., Ravico, Tiara, Angela, L., & Asbupel, F. (2023). *Instrumen Penelitian Dan Monitoring & Evaluasi (Monev) Di Perguruan Tinggi*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Sarwani, Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Wijoyo, H. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB)*, XI(2a), 91-100. doi:10.47927/jikb.v11i2a.24
- Satriadi, Moeins, A., Agusven, T., Sjukun, & Sumardin. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*. Pasaman Barat: CV. AZKA PUSTAKA.
- Satyaninrum, I. R., Tahirs, J. P., Bhaga, B. J., Kpalet, P., Agustikawati, N., Yuniansyah, & Aisyah, S. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN*. Makassar: Cendekia Publisher.
- Sihombing, H. B., & Milala, R. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INDOFOOD FRITOLAY MAKMUR, TBK CABANG MEDAN. *JURNAL PROINTEGRITA*, 4(1), 18-35.
- Singih, M. L., & Gunarta, I. K. (2021). *MANAJEMEN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN*. Surabaya: Tekno Sains Publisher.
- Siswanto, B. (2021). *PENGANTAR MANAJEMEN*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudiarto. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMKN 8 JAKARTA - SELATAN. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 173-182.
- Suhardi, Supriyati, Raprayogha, R., Sutaguna, I. N., Radiansyah, A., Sekarningtyas, H., . . . Almahdali, F. (2022). *PENGANTAR ILMU MANAJEMEN (Teori dan Implementasi)*. Serang: PT SADA KURNIA PUSTAKA.
- Sukardi. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN PENDIDIKAN: Kompetensi dan Praktiknya, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sumargo, B., Budyandra, & Kurniawan, R. (2024). *METODE DAN PENGAPLIKASIAN TEKNIK SAMPLING*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Susita, D., & Busharmaidi. (2024). *MANAJEMEN KINERJA*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Swarjana, I. K. (2022). *POPULASI-SAMPEL, TEKNIK SAMPLING & BIAS DALAM PENELITIAN*. Sleman: CV. Andi Offset.
- Tarigan, N. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *OPTIMAL*, 18(2), 94-104.
- Tarjo. (2021). *RELEVANSI KONSENTRASI KEPEMILIKAN DAN KEBIJAKAN HUTANG DALAM RISET MANAJEMEN LABA, NILAI PEMEGANG SAHAM SERTA COST OF EQUITY CAPITAL*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Terimajaya, I. W., Dewi, N. L., Simamora, T., Judijanto, L., Sigamura, R. K., Nurhayati, . . . Basri. (2024). *DASAR-DASAR STATISTIKA (Konsep dan Metode Analisis)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ulfah, A. K., Razali, R., Rahman, H., Ghofur, A., Bukhory, U., Wahyuningrum, S. R., . . . Muqoddam, F. (2022). *RAGAM ANALISIS DATA PENELITIAN (Sastra, Riset dan Pengembangan)*. Pamekasan: IAIN Madura Press.
- Wahyudi, I., & Palit, E. I. (2022). *PENGANTAR TEORI INFERENSI*. Sleman: Deepublish Publisher.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M., . . . Rogayah. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*. Pangkal Pinang: CV Science Techno Direct.
- Wulandari, Y., & Kusjono, G. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Alva Karya Perkasa. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan*



- 
- Sumber Daya Manusia*, 4(3), 497-505. Retrieved from  
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER>
- Yogopriyatno, J., & Budiyo. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Yuliani, W., & Supriatna, E. (2023). *METODE PENELITIAN BAGI PEMULA*. Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.