

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PT. RAYA SUGARINDO INTI TASIKMALAYA

TESIS

Guna memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Magister S2  
Program Studi Manajemen



Diajukan Oleh :

AA RAHMAT

20402300159

MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)  
SEMARANG

2026

**HALAMAN PENGESAHAN TESIS**

***PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PT. RAYA SUGARINDO INTI TASIKMALAYA***

Disusun Oleh :

**AA RAHMAT**

**NIM. 20402300159**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan  
sidang panitia ujian penelitian Tesis

Program Studi Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Sultan Agung  
Semarang, 6 Februari 2026

**UNISSULA**

جامعنا الإسلامى  
Pembimbing



**Prof. Dr. Ken Sudarti, SE, M.Si**

**NIDN : 0608036701**

***PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PT. RAYA SUGARINDO INTI TASIKMALAYA***

Disusun Oleh :  
**AA RAHMAT**  
**NIM. 20402300159**

Telah dipertahankan didepan penguji  
Pada tanggal 15 Februari 2026

Dosen/Penguji I

Dosen Penguji II

  
**Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si**

NIDN: 0628066301

  
**Prof. Dr. Tri Wikaningrum, SE, M.Si**

NIDN: 0618107203

Dosen Pembimbing

  
**Prof. Dr. Ken Sudarti, SE, M.Si**

NIDN : 0608036701

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen tanggal 15 Februari 2026

Ketua Program Studi

  
**Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si**

NIDN : 0628066301

## PERSYARATAN KEASLIAN TESIS

Saya yang menyatakan serta bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aa Rahmat  
NIM : 20402300159  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Magister Manajemen

Dengan pernyataan ini, saya menyatakan bahwa karya tulis ilmiah berupa tesis dengan judul:

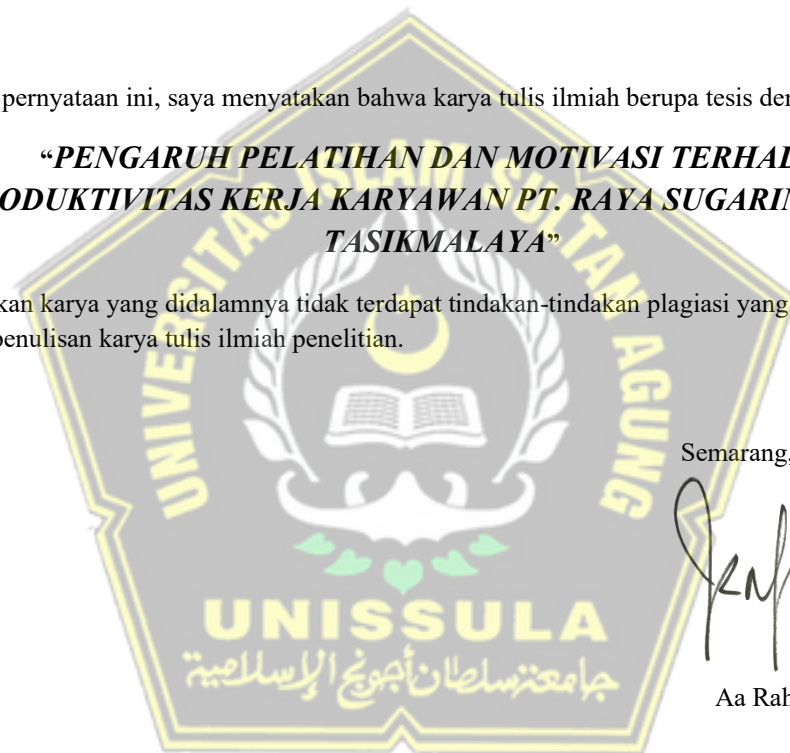
***“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. RAYA SUGARINDO INTI  
TASIKMALAYA”***

Merupakan karya yang didalamnya tidak terdapat tindakan-tindakan plagiasi yang dapat menyalahi kaidah penulisan karya tulis ilmiah penelitian.

Semarang, 6 Februari 2026



Aa Rahmat



## ABSTRAK

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya.*

*Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, penyebaran kuesioner, dan studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 393 karyawan, dengan ukuran sampel sebanyak 100 karyawan yang diambil menggunakan teknik proportional sampling.*

*Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda, penelitian ini menemukan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 38,7%. Motivasi juga memiliki pengaruh parsial yang positif dan signifikan sebesar 24,6%. Secara simultan, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh yang signifikan sebesar 67,8% terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian dapat diverifikasi.*

**Kata kunci:** *Pelatihan, motivasi, produktivitas kerja karyawan.*

### ABSTRACT

*The objective of this research is to determine and analyze the influence of training and motivation on employee work productivity at PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya.*

*The research method used was a descriptive analysis method. Data collection was conducted through observation, interviews, questionnaires, and literature study. The population in this study was 393 employees, with a sample size of 100 employees taken using a proportional sampling technique.*

*Based on the results of multiple linear regression analysis, the research found that training partially has a positive and significant effect on employee work productivity by 38.7%. Motivation also has a positive and significant partial effect of 24.6%. Simultaneously, training and motivation jointly provide a significant influence contribution of 67.8% to employee work productivity, so the research hypothesis can be verified.*

**Keywords:** *Training, motivation, employee work productivity.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Yang Maha Kuasa, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya*”.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana.

Dukungan keluarga dan handai taulan juga sangat berarti dalam menumbuhkan semangat penulis yang terkadang meredup. Penulis mengakui dalam mempersiapkan, melaksanakan penelitian, dan menyelesaikan penulisan tesis ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka sepantasnyalah pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada berbagai pihak, di antaranya:

1. Ibu Prof. Dr. Ken Sudarti, SE, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang sebagai dosen penguji yang telah menyetujui dan meluangkan waktu dengan penuh kesabaran membimbing penulis dalam penulisan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si., Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang sebagai dosen penguji yang telah menyetujui dan meluangkan waktu dengan penuh kesabaran menguji penulis dalam sidang tesis ini.

3. Bapak dan Ibu Dosen Program Magister Manajemen yang telah memberi bekal ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Kedua orang tua saya di alam barzakh (alam kubur ) yang telah melahirkan saya didunia ini dan menjadi penyemangat saya.
5. Adinda tercinta, Rela Hosiatiillah, yang dengan sabar menerima kelelahan dan keluh kesah.
6. Seluruh rekan PT. RAYA SUGARINDO INTI Tasikmalaya yang telah memberikan motivasi dan supportnya.
7. Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Program Studi Magister Manajemen angkatan 79

Semoga Allah SWT senantiasa membalas amal baik dari semua pihak yang telah penulis terima. Penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan dapat menambah referensi dalam bidang manajemen. Penulis menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini.

Tasikmalaya, 15 Februari 2026



Aa Rahmat

## DAFTAR ISI

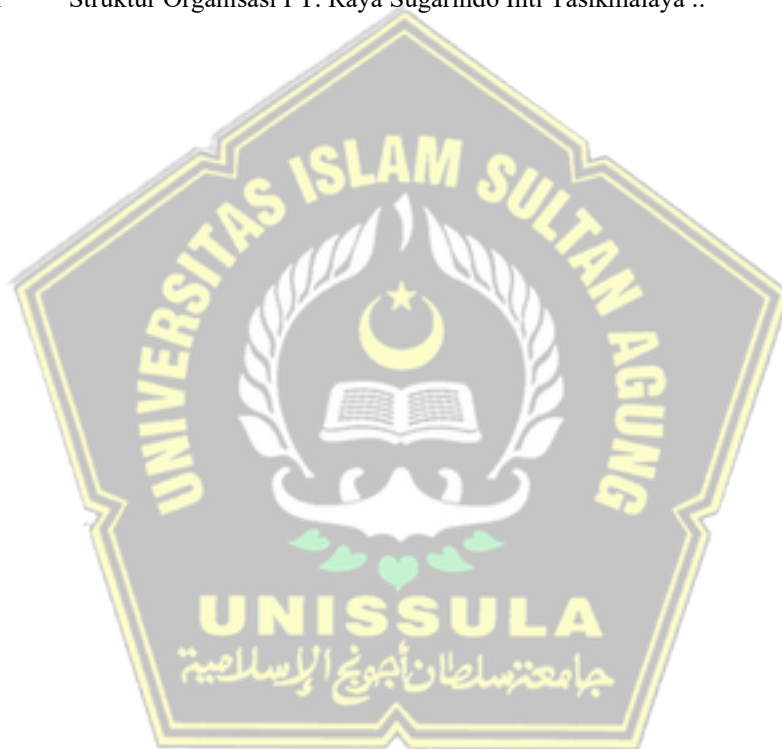
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Kegunaan Evaluasi.....	5
1.5 Metode Pelaksanaan.....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	7
2.1 Kajian Pustaka .....	7
2.1.1 Teori tentang Pelatihan .....	7
2.1.2 Pengertian Motivasi.....	10
2.1.4 Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Kerangka Pemikiran.....	17
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b> .....	21
3.1 Objek Penelitian.....	21
3.1.1 Sejarah singkat perusahaan.....	21
3.1.2 Struktur Organisasi.....	22
3.1.2 Gambaran Operasional: Proses Produksi dan Pemasaran .....	26
3.2 Metode Penelitian .....	27
3.2.1 Operasional Variabel .....	28
3.2.2 Populasi dan Sampel .....	30
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.2.5 Teknik Pengolahan Data.....	33
3.2.6 Metode Analisis Data.....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	42
4.1 Hasil Penelitian.....	42
4.1.1 Pelatihan di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya.....	42
4.1.2 Motivasi karyawan di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya tahun 2025 .....	50
4.1.3 Produktivitas karyawan (Y) di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya .....	58
4.2 Pembahasan.....	64
4.2.1 Uji validitas dan reabilitas instrumen Penelitian .....	64
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	64
4.2.3 Pengaruh secara simultan variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya.....	70
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	73
5.1 Simpulan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.2 Saran.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	76

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
2.1	Model Motivasi Kerja Dua Faktor Herzberg .....	41
2.2	Penelitian Terdahulu .....	64
3.1	Operasional Variabel .....	95
3.2	Pembagian Karyawan di PT raya Sugarindo Inti .....	96
3.3	Pembagian Sampel Karyawan di PT raya Sugarindo Inti .....	98
3.4	Kriteria Pemberian Skor atas Jawaban Responden .....	100
4.1	Hasil Rekapitulasi Jawaban Karyawan tentang Variabel pelatihan ( $X_1$ ) di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya .....	111
4.2	Hasil Rekapitulasi Jawaban Karyawan tentang Variabel motivasi ( $X_2$ ) di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya .....	119
4.3	Hasil Rekapitulasi Jawaban Karyawan tentang Variabel Produktivitas (Y) di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya .....	128
4.4	Pengaruh secara parsial variabel pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya .....	137
4.5	Pengaruh secara simultan variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya .....	139
4.6	ANNOVA.....	143

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
2.1	Hierarki Kebutuhan Maslow .....	39
2.2	Siklus Produktivitas .....	53
2.3	Kerangka Pemikiran .....	72
3.1	Struktur Organisasi PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya ..	77



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Hasil Tabulasi Kuesioner
- Lampiran 3 Hasil Perhitungan SPSS
- Lampiran 4 Surat-surat Penelitian



# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Oleh karena itu kinerja organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah, tidak terlepas dari kinerja individual (Hartati, 2005: 69). Sumber daya manusia dipandang sebagai aset organisasi yang sangat penting karena manusia merupakan sumber daya manusia yang selalu dibutuhkan dalam setiap aktivitas organisasi, juga mempunyai andil yang besar dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang layak dan kondusif.

Organisasi dituntut untuk berkembang sesuai dengan kondisi lingkungan sekitarnya, dan yang menjadikan organisasi berkembang adalah manusia yang melaksanakan semua tugas-tugas organisasi, baik sebagai pemimpin ataupun anggota. Di sisi lain, manusia adalah makhluk hidup yang mempunyai perilaku (*behaviour*), maka dengan sendirinya perilaku manusia yang terdapat di dalam organisasi tersebut berhubungan dengan kinerja organisasi.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauhmana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, *skill*, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauhmana keberhasilan pelatihan dan pemberian motivasi kepada karyawan tersebut. Sistem penilaian kinerja karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya yang tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat kehadiran, hasil kerja, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai.

Sejalan dengan uraian di atas, PT Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya yang bergerak di bidang gula cair menjadi salah satu perusahaan yang membantu kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya di bidang kebutuhan masyarakat harus terus menerus dan berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan dan memotivasi karyawan agar keterampilan, kecakapan dan sikap meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profabilitas perusahaan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya diperoleh informasi bahwa: *Pertama*, keterampilan karyawannya belum siap dengan perubahan teknologi, sedangkan teknologi sekarang sangatlah pesat dengan munculnya alat-alat baru yang dapat menunjang kegiatan produksi. *Kedua*, Seringkali karyawan baru belum paham dengan SOP perusahaan serta organisasi perusahaan, maka seharusnya para pegawai baru ini diberikan pelatihan agar mereka menjadi kompeten serta agar karyawan lebih mengenal organisasi perusahaannya. *Ketiga*, Karyawan di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya kesulitan untuk promosi jabatan, dikarenakan mereka jarang mendapatkan pelatihan, seharusnya mereka mendapatkan pelatihan agar mereka siap bila suatu saat nanti dipromosikan jabatannya.

Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja karyawan PT Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Pengetahuan, keterampilan dan motivasi merupakan nilai-nilai yang harus

diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Penelitian ini dibuat untuk meneliti kedua hal tersebut, yaitu pelatihan dan motivasi kerja karyawan. Sejuahmana pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya.

Oleh karena itu peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui sejauhmana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan, motivasi serta produktivitas kerja karyawan di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya baik secara parsial maupun simultan.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pelatihan, motivasi serta produktivitas kerja karyawan di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya.
2. Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya baik secara parsial maupun simultan.

#### 1.4 Kegunaan Evaluasi

Hasil evaluasi ini disusun agar dapat diimplementasikan langsung oleh manajemen PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya sebagai:

1. **Optimasi Biaya Pelatihan:** Menjadi dasar bagi HRD dalam menyusun anggaran pelatihan agar tepat sasaran, fokus pada desain pelatihan yang benar-benar meningkatkan *output* produksi, bukan sekadar formalitas.
2. **Solusi Kendala Teknis:** Memberikan rekomendasi teknis untuk mengatasi ketidaksiapan karyawan terhadap teknologi baru dan mempercepat pemahaman SOP bagi karyawan baru.
3. **Sistem Reward & Motivasi:** Memberikan gambaran bagi pimpinan untuk menentukan skema motivasi (baik finansial maupun non-finansial) yang paling efektif dalam memacu semangat kerja di lini produksi.
4. **Peningkatan Output Produksi:** Menjadi acuan dalam upaya meningkatkan angka produktivitas harian melalui sinkronisasi antara keterampilan teknis dan motivasi kerja.

#### 1.5 Metode Pelaksanaan

**1.5.1 Lokasi Evaluasi** Evaluasi dilakukan di lingkungan kerja PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya, Jl. Raya Singapura Km. 92, Kabupaten Tasikmalaya, dengan fokus pada unit operasional dan produksi.

**1.5.2 Responden (Karyawan)** Subjek evaluasi adalah karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya yang terlibat langsung dalam proses produksi dan operasional, guna mendapatkan data yang akurat mengenai efektivitas pelatihan dan kondisi motivasi di lapangan.

**1.5.3 Jadwal Pelaksanaan** Kegiatan dilakukan secara efektif dengan tahapan:

1. Observasi lapangan dan identifikasi kendala teknis.
2. Pengumpulan data melalui kuesioner/wawancara singkat kepada responden terkait.
3. Analisis data dan penyusunan rekomendasi praktis bagi manajemen.



## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Kajian Pustaka**

#### **2.1.1 Teori tentang Pelatihan**

##### **A. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Menurut Sutrisno (2011: 115) definisi pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

Mathis (2012: 15), yang memberikan definisi mengenai pelatihan sebagai berikut:

“Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas”.

Pelaksanaan pelatihan dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan perlu dipersiapkan dan dilaksanakan

sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pengembangan di bidang pelatihan karyawan menurut Edwin B Flippo dalam Suwatno (2011: 116) merupakan suatu usaha peningkatan *Knowledge* dan *Skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah yang ada.

Istilah pelatihan berasal dari kata *training* dalam bahasa Inggris. Pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi di mana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok dan organisasi, memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sosial dari karyawan itu. Wayne F Casco dalam Suwatno (2011: 179).

menurut Veithzal Rivai (2007: 240) antara lain:

1. Materi atau isi pelatihan
2. Metode pelatihan
3. Pelatih (instruktur/*trainer*)
4. Peserta pelatihan
5. Sarana pelatihan
6. Evaluasi pelatihan

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *Knowledge*, *Skill*, *Attitude* dan *behaviour* yang terus

mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM.

## **B. Tujuan Pelatihan**

Secara umum tujuan pelatihan diarahkan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Seperti yang dinyatakan Filippo dalam Suwatno (2011: 119) bahwa nilai pelatihan yang penting adalah: meningkatkan jumlah maupun mutu, mengurangi kecelakaan, mengurangi pengawasan, meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasi dan mempertinggi moral. Peningkatan produktivitas organisasi dapat dilakukan melalui kegiatan-kegiatan di bawah ini:

1. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
2. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif.
3. Mengembangkan/merubah sikap sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen.

## **C. Kegunaan Pelatihan**

Kegunaan pelatihan adalah terjadinya peningkatan berbagai kemampuan melalui perolehan keterampilan, pengetahuan, sikap dan nilai-nilai baru, yang akan ditampilkan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan dan atau kehidupan mandiri.

Pelatihan diselenggarakan atas dasar kebutuhan kelembagaan dengan maksud: mempersiapkan tenaga-tenaga yang diperlukan sebagai staff instansi tersebut, meningkatkan kemampuan tenaga yang telah bekerja di instansi, membina serta meningkatkan sumber daya manusia di masyarakat yang menjadi layanan kelembagaan.

Pelatihan secara spesifik berfokus pada memberi keterampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangannya dalam bekerja. Karyawan merupakan kekayaan yang paling berharga, karena segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan sehingga lebih berdaya guna, prestasinya semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Kaswan, 2011: 107).

Pelatihan merupakan solusi terhadap masalah kinerja. Masalah kinerja dapat merugikan secara signifikan, karena menurunnya produktivitas atau hilangnya pelanggan. Masalah kinerja terjadi akibat karyawan tidak mengetahui bagaimana bekerja dengan efektif. Hal ini dikarenakan sebelumnya kurang mendapat pelatihan atau tidak sama sekali, sehingga karyawan tidak dapat menunjukkan pengetahuan atau perilaku yang benar.

### **2.1.2 Pengertian Motivasi**

Pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari kegiatan. Arti dari motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati diri seseorang. Menurut Edwin B Flippo dalam Suhendra (2006: 92) motivasi diartikan sebagai

suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Veitzal Rivai (2009: 87) mendefinisikan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Hartanti (2005: 106) motivasi adalah segala sesuatu yang membuat seseorang bertindak laku atau paling tidak berkeinginan untuk bersikap tertentu. Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. Untuk itu diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi (dorongan) bagi mereka untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh individu lain (organisasi).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan yang dapat berpengaruh positif dalam mencapai kinerja. Motivasi juga merupakan suatu proses psikologis yang dapat membangkitkan dorongan dalam diri dan menggerakkan manusia untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan tertentu, dimana kemampuan upaya tersebut ditujukan untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut Reksohadiprojo dan Handoko dalam Suwatno, (2011: 252) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Buhler, (2014: 191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: “Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan”.

Robbins (2011: 166) mengemukakan pendapatnya bahwa motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Dengan demikian indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi eksternal, yang meliputi: (a) hubungan antar pribadi, (b) pengkajian/honorium, (c) supervise Kepala Kantor, (d) kondisi kerja.
2. Motivasi Internal, yang meliputi: (a) dorongan untuk bekerja, (b) kemajuan dalam karier, (c) pengakuan yang diperoleh, (d) rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, (e) minat terhadap tugas, (f) dorongan untuk berprestasi.

#### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini akan dipaparkan mengenai penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya terkait dengan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
----	------------------	-------	----------	-------------------	-------

1	Edhi Prasetyo (2011)	Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace Hotel Surakarta	Kepuasan ( $x_1$ ) Motivasi Kerja ( $x_2$ ) Produktivitas (Y)	Sampel Penelitian ini 52 responden, yaitu karyawan Riyadi Palace Hotel Surakarta	Dalam jurnalnya mendapatkan bukti bahwa Kepuasan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2	Rizka Forivera (2012)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Resources Mineral Tbk	Pelatihan ( $x_1$ ) Motivasi ( $x_2$ ) Kinerja Karyawan (Y)	Sampel Penelitian ini 42 responden, yaitu karyawan PT. Bumi Resources Mineral Tbk	Dalam jurnalnya mendapatkan bukti bahwa Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3	Imran (2013)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pesantren terpadu serambi mekkah	Pelatihan ( $x_1$ ) Motivasi ( $x_2$ ) Kinerja (Y)	Sampel Penelitian ini 96 responden, yaitu karyawan Pesantren terpadu serambi mekkah	Dalam jurnalnya mendapatkan bukti bahwa Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Ani Yunaningsih (2007)	Pengaruh Pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi Tempa dan COR	Pelatihan ( $x_1$ ) Motivasi ( $x_2$ ) Produktivitas (Y)	Sampel Penelitian ini 250 responden, yaitu karyawan divisi Tempa dan COR	Dalam jurnalnya mendapatkan bukti bahwa Pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan

		PT.Pindad Bandung		PT.Pindad Bandung	terhadap produktivitas kerja karyawan
5	Elyana Anggraeni (2011)	Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas layanan Frontliner BCA KCU SEMARANG	Motivasi ( $X_1$ ) Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) Produktivitas (Y)	Sampel Penelitian ini 68 responden, yaitu Frontliner BCA KCU Semarang	Dalam jurnalnya mendapatkan bukti bahwa motivasi, Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
6	Lia Riantika Tanujaya (2015)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Coronet Crown	Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) Motivasi ( $x_2$ ) Kinerja Karyawan (Y)	Sampel Penelitian ini 80 responden, yaitu Karyawan Departemen Produksi PT. Coronet Crown	Dalam jurnalnya mendapatkan bukti bahwa Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pada Kinerja Karyawan
7	Tri Noviana Rini (2008)	Efektivitas Pelatihan dan Motivasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan bagian Expecting PT. Ekstra Jaya Banda Aceh	Pelatihan ( $x_1$ ) Motivasi ( $x_2$ ) Produktivitas (Y)	Sampel Penelitian ini 26 orang responden, yaitu karyawan bagian Expecting PT. Ekstra Jaya Banda Aceh	Dalam jurnalnya mendapatkan bukti bahwa Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan

8	Priscella Halim (2014)	Pengaruh Pelatihan dan motivasi terhadap Kinerja karyawan Collage Restaurant di Hotel Pullman Jakarta Central Park	Pelatihan ( $x_1$ ) Motivasi ( $x_2$ ) Kinerja (Y)	Sampel Penelitian ini 31 responden, yaitu karyawan Collage Restaurant di Hotel Pullman Jakarta Central Park	Dalam jurnalnya mendapatkan bukti bahwa Pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Deni Primajaya (2013)	Pengaruh Motivasi kerja dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang	Motivasi Kerja ( $x_1$ ) Pelatihan Kerja ( $x_2$ ) Kinerja Karyawan (Y)	Sampel Penelitian ini 57 responden, yaitu karyawan PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang	Dalam jurnalnya mendapatkan bukti bahwa Motivasi kerja dan Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Rahmila Sari (2012)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar	Kepemimpinan ( $x_1$ ) Motivasi ( $x_2$ ) Kinerja Karyawan (Y)	Sampel Penelitian ini 77 responden, yaitu karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar	Dalam jurnalnya mendapatkan bukti bahwa Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11	Nafirizal (2012)	Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja personil POLRI	Insentif ( $x_1$ ) Motivasi ( $x_2$ ) Kepuasan Kerja (Y)	Sampel Penelitian ini 126 responden, yaitu POLRI satuan kerja Biro Operasi Mapolda Aceh	Dalam jurnalnya mendapatkan bukti bahwa Insentif, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan

		pada satuan kerja Biro Operasi Mapolda Aceh			terhadap kepuasan kerja
12	Cut Laiyan Sofia (2015)	Pengaruh Pendidikan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan serta implikasinya pada kinerja lembaga keistimewaan aceh	Pendidikan ( $x_1$ ) Motivasi ( $x_2$ ) Kinerja (Y)	Sampel Penelitian ini 135 responden, yaitu karyawan lembaga keistimewaan aceh	Dalam jurnalnya mendapatkan bukti bahwa Pendidikan, Motivasi terdapat pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja karyawan
13	Muhammad Firosudin (2012)	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Istech Resources Asia	Pelatihan ( $x_1$ ) Motivasi ( $x_2$ ) Kinerja Karyawan (Y)	Sampel Penelitian ini 38 responden, yaitu Karyawan PT. Istech Resources Asia	Dalam jurnalnya mendapatkan bukti bahwa Pelatihan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
14	Rika Wulanda (2013)	Pengaruh pelatihan, motivasi terhadap kinerja Pegawai negeri sipil Sekretariat daerah kabupaten Wakatobi	Pelatihan ( $x_1$ ) Motivasi ( $x_2$ ) Kinerja Pegawai (Y)	Sampel Penelitian ini 145 responden, yaitu Pegawai negeri sipil Sekretariat daerah kabupaten Wakatobi	Dalam jurnalnya mendapatkan bukti bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai

15	Vera Parlinda (2013)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta	Kepemimpinan ( $x_1$ ) Motivasi ( $x_2$ ) Pelatihan ( $x_3$ ) Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Sampel Penelitian ini 78 responden, yaitu Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta	Dalam jurnalnya mendapatkan bukti bahwa Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
----	----------------------	---	---	---	--

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Pelatihan dimaksudkan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja yang berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Perilaku aktual yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan, Keterampilan atau sikap atau semangat kerja yang ada pada karyawan (motivasi) yang dibutuhkan untuk menangani suatu pekerjaan yang ada saat ini belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Perbedaan ini menimbulkan kesenjangan kompetensi yang jika tidak segera di atasi akan menurunkan kemampuan bersaing perusahaan. Daya saing menurun, maka perusahaan akan mati karena tidak mampu lagi memproduksi. Indikator untuk mengukur efektivitas pelatihan dalam penelitian ini adalah (1) Kesesuaian Materi Pelatihan (2) metode pelatihan yang digunakan, (3) sikap dan keterampilan instruktur dalam menyampaikan materi, (d) Lama waktu pelaksanaan pelatihan dan (2) Fasilitas pendukung program pelatihan (Hasibuan, 2005: 70-73)

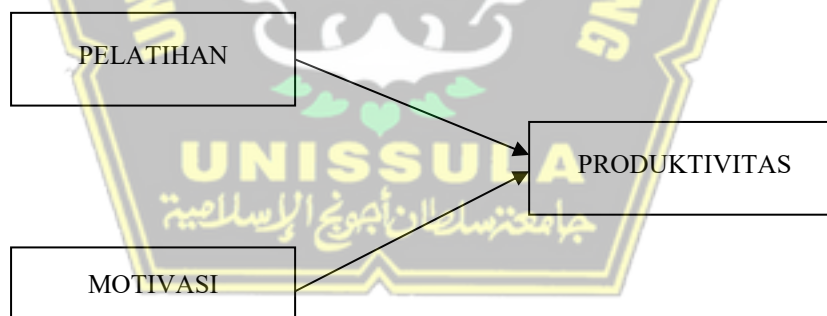
Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan konsep indikator motivasi sebagaimana dipaparkan oleh Robbins (2010: 166) yaitu (1) motivasi eksternal, yang meliputi: (a) hubungan antar pribadi, (b) pengkajian/ honorium, (c) supervise Kepala Kantor, (d) kondisi kerja, dan (2) Motivasi Internal, yang meliputi: (a) dorongan untuk bekerja, (b) kemajuan dalam karier, (c) pengakuan yang diperoleh, (d) rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, (e) minat terhadap tugas, (f) dorongan untuk berprestasi.

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Oleh karena itu untuk menjamin bahwa kinerja dan motivasi pegawai tetap berada pada jalur produktivas yang diinginkan oleh organisasi maka diperlukan adanya serangkaian pelatihan untuk memastikan bahwa produktivas pegawai tetap berada pada realitas kinerja organisasi.

Indikator pengukuran motivasi dalam penelitian ini mengadopsi indikator pengukuran produktivitas kerja pegawai sebagaimana dipaparkan oleh Sedarmayanti (2011: 71) yang meliputi (1) kuantitas hasil kerja, (2) kedisiplinan pegawai, (3) tanggungjawab, (4) fasilitas dan (5) kejujuran dan ketepatan kerja.

Pelatihan sebagai cara untuk meningkatkan keterampilan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas. Pada penelitian ini faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang akan di teliti adalah mengenai pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap serta pemberian motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Pelatihan dan motivasi adalah sebagai variabel bebas (variabel independen). Sedangkan produktivitas kerja karyawan adalah variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran**

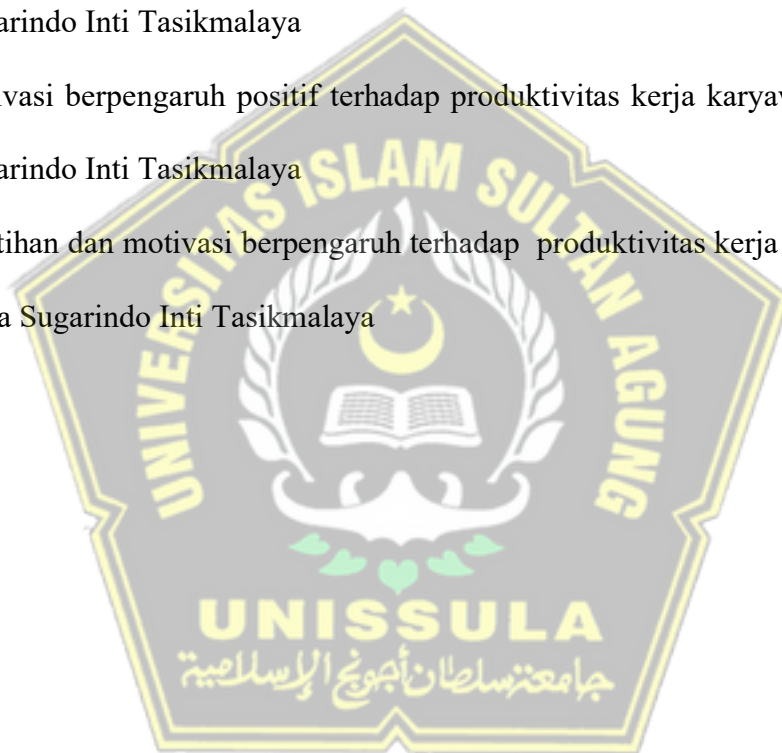
### **2.3 Hipotesis**

Untuk memiliki suatu arah pandangan terhadap penelitian yang penulis lakukan serta adanya tuntutan agar penelitian dijalankan dengan baik dan memperoleh hasil yang maksimal maka perlu dirumuskan hipotesis yang

merupakan kebenaran sementara tentang hasil penelitian yang dilakukan untuk lebih lanjut diselidiki, diuji dan dibuktikan kebenarannya.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, maka penulis pada penelitian ini mencoba merumuskan hipotesa yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya
3. Pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya



## **BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

### **3.1 Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja PT Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. Perusahaan ini bergerak dalam bidang gula cair. Lokasi penelitian ini dilakukan oleh penulis di PT Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya yang beralamat Jl. Raya Singaparna Km 9,2 Kabupaten Tasikmalaya.

#### **3.1.1 Sejarah singkat perusahaan**

PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya (PT RSI) adalah Perusahaan penanaman Modal dalam Negeri (PMDN) yang didirikan berbentuk Perseroan Terbatas pada tanggal 14 Agustus 1981 dengan nama PT. Raya Sugar Industries (Akta Pendirian PT. Raya Sugar Industries No. 17, tanggal 14 Agustus 1981 yang dibuat Notaris Komar Andasasmita di Bandung, BN No. 1025 tahun 1985 dan TBN tanggal 16 Agustus 1988 No. 66). Perubahan nama dari PT. Raya Sugar Industries menjadi PT. Raya Sugarindo Inti berlaku terhitung mulai tanggal 15 November 1984 (Akta Perubahan Anggaran Dasar PT. Raya Sugar Industries No. 8, tanggal 3 februari 1982 yang dibuat Notaris Komar Andasasmita di Bandung, Keputusan Menteri Kehakiman No. C-794-HT.0101 tahun 1985 tanggal 16 februari 1985).

Bidang usaha perusahaan menurut anggaran dasarnya adalah industri pembuatan High Fructose dan Dextrose, akan tetapi kegiatan produksi High hanya berjalan untuk beberapa tahun saja, selanjutnya karena mengalami persaingan yang cukup kuat dari gula pasir yang murah dikarenakan subsidi pemerintah atau Bulog, kegiatan produksi dibatasi hanya memproduksi Dextrose dan Glucose Syrup,

namun kegiatan produksinya pun tidak berlangsung lama atau kurang lancar, sehingga kreditnya pada PT. Bank Bumi Daya pun macet.

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan, organisasi dan uraian jabatan PT. Raya Sugarindo Inti yang berlaku, selain itu perlu disempurnakan dengan berpedoman pada Anggaran Dasar Perusahaan yang telah disesuaikan dengan memperhatikan situasi dan kondisi intern perusahaan maupun ekstern. Mengingat terbatasnya Sumber Daya Manusia dan Dana, maka pengendalian maupun pengelolaan atas perusahaan yang berlokasi di Singaparna-Tasikmalaya untuk sementara perlu dilakukan terpusat dari kantor Jakarta. Sesuai dengan perkembangan kemampuan perusahaan sebagian pengendalian dan pengelolaan perusahaan secara bertahap akan dilimpahkan ke Kantor Tasikmalaya.

### **3.1.2 Struktur Organisasi**

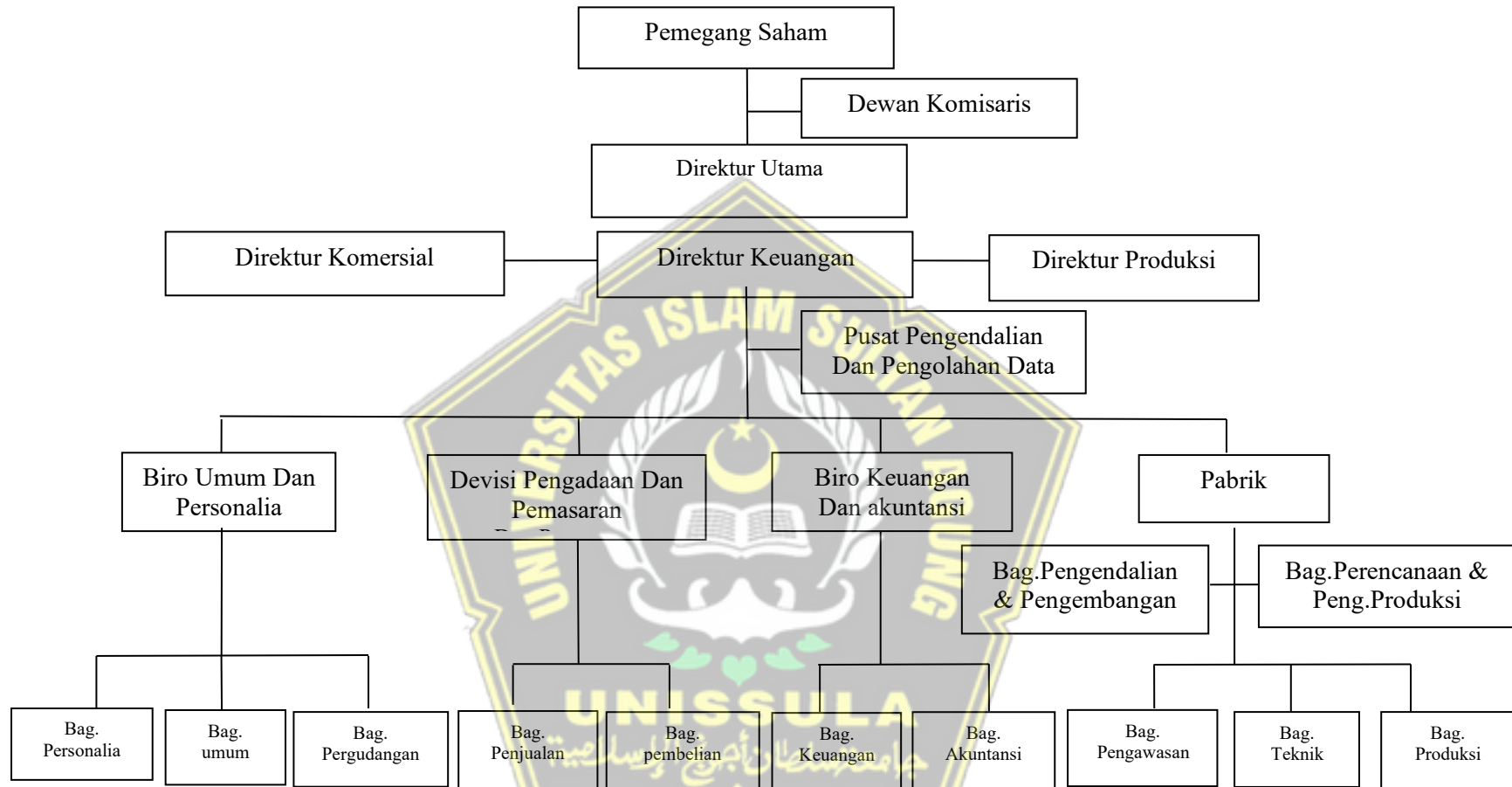
Struktur Organisasi perusahaan merupakan suatu kerangka dasar menyeluruh yang mempersatukan bagian-bagian yang ada dalam perusahaan sehingga dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa ditunjang oleh struktur organisasi yang teratur, tentunya perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana diharapkan oleh perusahaan.

Guna mendapatkan suatu gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai suatu struktur organisasi perusahaan, maka akan membentuk suatu struktur organisasi sebagai alat bantu bagi pimpinan dalam mengkoordinir aktivitas-aktivitas perusahaan. Struktur organisasi ini dibentuk dengan maksud dan tujuan

agar setiap anggota dapat bekerja sama dengan baik, efektif, dan efisien. Kerjasama yang baik akan wujud dengan adanya pembagian kerja dan pengelompokan aktivitas kedalam bagian-bagian yang saling berhubungan satu sama lainnya, sehingga akan terlihat adanya pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dari setiap bagian.

Uraian tugas merupakan salah satu alat pengendalian manajemen, dimana manajemen dapat melihat pengaturan tanggung jawab, wewenang, fungsi dan tugas-tugas yang harus dilaksanakan setiap anggota organisasi perusahaan, mulai dari manajemen tingkat bawah sampai manajemen puncak.

Dengan demikian setiap personil akan merasa jelas akan wewenang dan tanggungjawabnya sesuai dengan jabatannya. Hubungan kerja yang terdapat pada PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya yaitu berbentuk skema organisasi piramida dimana garis kekuasaan ditentukan dari atas kebawah. Berdasarkan hubungan tersebut maka PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya termasuk jenis organisasi lini. Dibawah ini adalah bentuk struktur organisasi dari PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya.



Sumber: PT Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya

**Gambar 3.1 Stuktur Organisasi PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya**

Secara garis besar, pembagian tugas pada PT Raya Sugarindo Inti dibagi menjadi beberapa tingkatan fungsi sebagai berikut:

1. Tingkat Strategis (Pemegang Saham & Komisaris): Berfungsi sebagai pengambil keputusan tertinggi, pengawas kebijakan direksi, dan pemberi nasihat strategis terkait kelangsungan hidup perusahaan.
2. Tingkat Eksekutif (Direksi & Direktur Utama): Bertanggung jawab penuh atas pengurusan perusahaan, penetapan visi-misi, strategi kebijakan umum, serta pengendalian sumber daya secara makro.
3. Tingkat Operasional Departemen (Direktur Bidang):
  - Direktur Komersial: Fokus pada pemasaran dan pengadaan barang.
  - Direktur Keuangan: Mengelola perencanaan keuangan dan administrasi hubungan masyarakat.
  - Direktur Produksi: Mengatur efisiensi produksi dan pemeliharaan teknis.
4. Fungsi Pendukung & Pengendalian Data (Biro Data & Divisi Pengadaan): Bertanggung jawab atas evaluasi sistem, prosedur operasional, dan efisiensi rantai pasok (distribusi).
5. Fungsi Sumber Daya Manusia (Bagian Umum & Personalia): > Catatan: Bagian ini yang paling relevan dengan tesis kamu.
  - Mengelola perencanaan, pendayagunaan, dan pengendalian SDM.
  - Bertanggung jawab atas administrasi karyawan (rekrutmen, mutasi, promosi) serta pengembangan motivasi dan kesejahteraan pegawai.
6. Fungsi Teknis & Distribusi (Penjualan, Gudang, & Administrasi): Menjalankan fungsi teknis mulai dari pengelolaan stok di gudang hingga pelayanan pelanggan dan pengiriman barang.

### 3.1.2 Gambaran Operasional: Proses Produksi dan Pemasaran

#### A. Proses Produksi (Alur Teknis dan Kompetensi Karyawan)

PT Raya Sugarindo Inti mengoperasikan lini produksi gula cair dengan kapasitas 60 ton per hari yang melibatkan teknologi mesin dan pengolahan bahan kimia. Secara operasional, proses ini menuntut ketelitian dan keterampilan tinggi dari karyawan dalam setiap tahapannya:

1. **Tahap Persiapan dan Likuidifikasi:** Diawali dengan pembuatan bubur tapioka melalui pencampuran bahan baku dan air. Pada tahap ini, karyawan harus memiliki ketelitian dalam mengatur kadar pH dan dosis enzim  $\alpha$ -amilase. **Pelatihan** teknis sangat diperlukan di sini agar tidak terjadi kesalahan komposisi yang dapat merusak kualitas bahan baku awal.
2. **Tahap Konversi dan Sakarifikasi:** Proses pemasakan bubur tapioka menggunakan suhu tinggi ( $130^{\circ}\text{C}$ – $140^{\circ}\text{C}$ ) dan tekanan tertentu. Pekerjaan ini memiliki risiko kerja yang cukup tinggi, sehingga **motivasi** terkait keselamatan kerja dan kedisiplinan operasional menjadi faktor penting bagi produktivitas di bagian ini.
3. **Tahap Pemurnian (*Purification*):** Meliputi proses dekolorisasi (penjernihan), filtrasi (penyaringan), dan pertukaran ion untuk menghilangkan logam. Karyawan dituntut mampu mengoperasikan alat filter dan memantau perbedaan tekanan mesin. Keberhasilan tahap ini sangat bergantung pada **produktivitas** kerja karyawan dalam memastikan sirup gula bebas dari zat pengotor.
4. **Tahap Akhir (*Finishing*):** Terdiri dari proses evaporasi (penguapan), karamelisasi, hingga pengeringan kristal gula. Karena perusahaan memproduksi berdasarkan pesanan (*make-to-order*), karyawan di bagian ini

harus adaptif terhadap spesifikasi yang berbeda-beda dari setiap pelanggan, yang hanya bisa dicapai melalui **pelatihan** berkelanjutan mengenai standar mutu produk.

## **B. Proses Pemasaran dan Distribusi**

Kegiatan pemasaran PT Raya Sugarindo Inti berfokus pada pasar *Business-to-Business* (B2B), di mana produk yang dihasilkan merupakan bahan baku bagi industri lain (*Producer's Good*).

- **Strategi Pemasaran:** Pemasaran dilakukan secara langsung (*direct marketing*) oleh tenaga pemasar yang harus memahami detail produk untuk dipresentasikan kepada industri besar (seperti industri permen, sirup, dan farmasi). Hal ini menunjukkan bahwa **motivasi** kerja tim pemasaran dalam membangun hubungan jangka panjang dengan konsumen tetap sangat krusial bagi pendapatan perusahaan.
- **Sistem Distribusi:** Melalui kantor perwakilan di kota-kota besar (Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya), perusahaan menjamin kelancaran rantai pasok. Koordinasi antara bagian pemasaran, bagian PPC (*Production Planning and Control*), dan bagian produksi memerlukan komunikasi yang efektif sebagai hasil dari **pelatihan** manajerial dan kerjasama tim.

### **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan salah satu cara dalam memperoleh pengetahuan yang ilmiah, oleh karena itu sebuah penelitian harus memakai metode tertentu dalam pelaksanaannya. Adapun metode penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Deskriptif Analisis, yaitu metode penelitian yang menuturkan atau menggambarkan situasi yang terjadi pada masa sekarang,

kemudian menganalisis serta menginterpretasikan data-data yang diperoleh dengan alat analisis tertentu.

Dalam hal ini penulis menggambarkan metode deskriptif analisis, Menurut Winarno dalam Arikunto, Suharsimi (2010: 140) pengertian deskriptif analisis yaitu, “Metode penelitian yang tertuju kepada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang dengan cara mendeskripsikan secara sistematis dan akurat mengenai objek yang diteliti”.

Dalam deskriptif mempunyai ciri – ciri sebagai berikut:

1. Memusatkan diri pada pemecahan masalah masa sekarang pada masa yang aktual;
2. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan kemudian dianalisis.

### **3.2.1 Operasional Variabel**

Variabel – variabel yang akan dijadikan acuan dalam penelitian dimana tiap variabel (variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan variabel  $Y$ ) akan diuraikan lagi menjadi sub-sub variabel. Variabel dan sub-sub variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1:

**Tabel 3.1 Operasional Variabel**

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	No Item	Skala
1	2	3	4	5
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	“Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karna itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas (Mathis, 2010: 5)	a. Kesesuaian Materi Pelatihan b. Metode pelatihan yang digunakan c. Sikap dan keterampilan instruktur dalam menyampaikan materi d. Lama waktu pelaksanaan pelatihan e. Fasilitas pendukung program pelatihan (Hasibuan, 2005: 70-73)	1-3 4-5 6-9 10 11- 15	<b>Ordinal</b>
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	motivasi diartikan sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. (Suhendra, 2006: 92)	a. Semangat kerja b. Partisipasi aktif c. Menyenangi pekerjaan d. Sesuai prosedur & alur kerja e. Pengakuan f. Bertanggungjawab g. Pengembangan Karier h. Gaji (Robbins, 2010: 166)	1-4 5 6 7 8-11 12 13 14- 15	<b>Ordinal</b>
Produktivitas (Y)	Suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit. (Muchdarsyah, 2010: 17)	a. Kuantitas hasil kerja b. Kedisiplinan pegawai c. Tanggungjawab d. Fasilitas e. Kejujuran dan ketepatan kerja (Sedarmayanti 2011: 71)	1-3 4-6 7-8 9 10	<b>Ordinal</b>

### 3.2.2 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya yang berjumlah 393, yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Pembagian Karyawan di PT Raya Sugarindo Inti**

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Produksi	171
2	ADM	60
3	Mixing tank	12
4	Proyek Bangunan	36
5	Proyek P&D	21
6	Kebersihan produksi	44
7	Harian Batu Bara	32
8	Bag Keamanan	17
<b>Total</b>		<b>393</b>

#### 2. Sampel

Untuk Mengetahui seberapa besar ukuran sampel yang mewakili populasi digunakan rumus slovin dalam Husen Umar (2005: 108).

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel minimum

N = Ukuran sampel populasi

$e$  = Persentasi kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang diinginkan penelitian sebesar 10%.

Berdasarkan rumus tersebut, maka ukuran sempel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

$$n = \frac{393}{1 + \{393 \cdot (0,1^2)\}}$$

$$n = \frac{393}{4,93}$$

$$n = 80 \text{ dibulatkan menjadi } 100$$

Karena karyawan Sugarindo mempunyai 8 bagian, maka pengambilan sampel dilakukan dengan cara *proportional sampling*, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Pembagian Karyawan di PT Raya Sugarindo Inti**

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Produksi	40
2	ADM	15
3	Mixing tank	5
4	Proyek Bangunan	10
5	Proyek P&D	5
6	Kebersihan produksi	10
7	Harian Batu Bara	10
8	Bag Keamanan	5
<b>Total</b>		<b>100</b>

### 3.2.3 Langkah – Langkah Penelitian

Langkah – langkah yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah pada sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan
  - a. Penelitian Pendahuluan

- b. Pembuatan Instrumen
2. Tahap Pelaksanaan
- a. Melakukan observasi dan wawancara pada objek yang diteliti
  - b. Penyebaran dan pengumpulan kuisioner
  - c. Pengolahan dan Analisa Data
3. Tahap Pelaporan
- a. Menyusun laporan akhir hasil penelitian
  - b. Memfungsikan laporan penelitian

#### **3.2.4 Teknik Pengumpulan Data**

Data yang diperlukan dalam penelitian dapat diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis yaitu dengan cara:

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku bacaan, literatur dan catatan-catatan kerja yang berhubungan dengan variabel penelitian.

2. Studi Lapangan

Studi Lapangan adalah penelitian dengan cara mencari dan mengumpulkan data dan informasi dari obyek penelitian. Beberapa pengumpulan data dari teknik ini antara lain:

- a. Teknik wawancara adalah pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan atau pernyataan secara langsung oleh pewawancara.
- b. Observasi adalah setiap kegiatan atau teknik pengumpulan data dari obyek yang diteliti pada PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya dengan

maksud mengadakan pencatatan terhadap gejala atau kejadian. Akan tetapi peneliti tidak terlibat langsung dalam proses kerja karyawan.

- c. Angket/kuesioner yaitu alat pengumpul data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden sekitar masalah yang akan diteliti dengan alternatif jawaban.
- d. Studi dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan cara mengamati dan mempelajari laporan-laporan dan dokumen-dokumen perusahaan yang berhubungan dengan perusahaan.

### 3.2.5 Teknik Pengolahan Data

Setelah data terkumpul adalah memberi kode atau disebut pula koding, dengan menetapkan skor bobot nilai pada hasil jawaban angket, langkah terakhir untuk mempermudah proses pengelolaan data dilakukan dengan menyusun data dalam bentuk tabel (Tabulasi Data) berupa daftar skor jawaban angket dari setiap variabel jawaban yang tidak mendukung (pertanyaan negatif). Untuk lebih jelasnya kita akan melihat bobot nilai dari setiap alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut Sugiyono (2007: 87).

**Tabel 3.4 Kriteria Pemberian Skor Atas Jawaban Responden**

Pernyataan	Alternatif Jawaban Positif	Alternatif Jawaban Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu – ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

Pengukuran untuk masing-masing item pernyataan menggunakan rumus:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawaban atau frekuensi

N = Jumlah karyawan/responden

Setelah diketahui jumlah nilai keseluruhan untuk masing-masing variabel di tentukan interval sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi-Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pertanyaan}}$$

Keterangan:

NJI = Nilai jenjang interval yaitu untuk menentukan sangat baik, baik, kurang baik, buruk dan sangat buruk.

### 3.2.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda, adapun tahap-tahapnya adalah sebagai berikut:

#### A. Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Azwar, 2007: 160).

Agar diperoleh kesahihan dan keterandalan instrumen, maka sebelum instrumen digunakan sebagai alat pengumpul data dilakukan uji

coba. Uji validitas digunakan tehnik uji validitas internal dengan korelasi product moment dari pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  : Nilai koefisien korelasi

X : Skor butir

Y : Skor total

N : Jumlah responden

$\Sigma X^2$  : Jumlah kuadrat nilai X

$\Sigma Y^2$  : Jumlah kuadrat nilai Y

## 2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi/kejegan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono, 2008: 101). Instrumen yang memiliki reliabilitas dapat digunakan untuk mengukur secara berkali-kali yang menghasilkan data yang sama (konsisten).

Menurut Sugiyono (2008: 110), bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitasnya digunakan metode (*split half*) item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap, kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total.

$$r_{xy} = \frac{n \sum AB - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{\{n \sum A - (\sum B)^2\} \{n \sum B - (\sum B)^2\}}}$$

Koefisien korelasinya dimasukkan ke dalam rumus Spearman

Brown yaitu :

$$r = \frac{2 \times r_b}{1 + r_b}$$

Dimana :

$r$  = nilai reliabilitas

$r_b$  = korelasi product momen antara belahan pertama dan belahan kedua

Setelah dapat nilai reliabilitas instrumen ( $r_b$  hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Bila  $r_{hitung} \geq$  dari  $r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika  $r_{hitung} <$  dari  $r_{tabel}$  maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

## B. Uji Asumsi Klasik

### 1). Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, dependent variabel dan independent variabel keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Imam Ghazali, 2011: 47).

Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *normal P-P Plot*. Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas itu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya, adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

- a) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3). Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Imam Ghazali, 2011: 48).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah dengan menganalisa matrik korelasi variabel bebas jika terdapat korelasi antar variabel bebas yang cukup tinggi (lebih besar dari 0,90) hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.

### C. Analisis Regresi Berganda

Dalam metode analisis data ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan spesifikasi model sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Variabel Produktivitas

a : Konstanta

$X_1$  : Variabel Pelatihan

$X_2$  : Variabel Motivasi

b : Koefisien regresi

e : Variabel pengganggu

### D. Pengujian Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar dan sering kali digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau pemecahan persoalan ataupun untuk dasar lebih lanjut (Supranto, 2010: 75).

Pengujian hipotesis standar secara searah dengan  $\alpha = 0,05$

- Jika  $H_0$  benar, maka  $\alpha =$  probabilitas kesalahan menolak  $H_0$  benar sebesar 5%
- Jika  $H_0$  palsu ( $H_1$  benar), maka  $\beta =$  probabilitas kesalahan menerima hipotesis palsu  $H_0$ .

Untuk menguji hipotesis, digunakan data yang dikumpulkan dari responden sehingga merupakan data perkiraan (estimasi).

## 1. Uji parsial ( uji t )

Pengujian hipotesis dengan distribusi t (*t-student*) adalah pengujian hipotesis yang menggunakan distribusi t sehingga uji statistik (Iqbal Hasan, 2004: 180). Table pengujian disebut *Total t student*. Hasil uji statistic ini kemudian dibandingkan dengan nilai tabel untuk menerima atau menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) yang dikemukakan. Uji t ini merupakan uji individual yaitu uji statistik bagi koefisien regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi Y yaitu untuk menguji variabel yang berpengaruh antara  $X_1, X_2, X_3$  terhadap Y secara parsial (individu).

Rumus yang digunakan  $Y_1$

$$t_0 = \frac{b_i - B_i}{S_{b_i}}$$

Dimana :

$b_i$  : koefisien regresi parsial ke-1

$B_i$  : koefisien regresi berganda

$S_{b_i}$  : kesalahan baku koefisien regresi berganda  $b_i$ .

Hipotesa yang digunakan dengan jarak nyata  $\alpha = 0,05$  yaitu:

$H_0 : \beta_{1,2} < 0 \Rightarrow H_0$  diterima ( $H_1$  ditolak) artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas.

$H_1 : \beta_{1,2} > 0 \Rightarrow H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas.

## 2. Uji F

Pengujian hipotesis dengan distribusi F adalah pengujian hipotesis yang menggunakan distribusi F sebagai uji statistik (Iqbal Hasan, 2004: 39). Tabel pengujian disebut tabel F, hasil uji statistik ini kemudian dibandingkan dengan nilai dalam tabel untuk menerima atau menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) yang dikemukakan.

Uji F ini disebut juga dengan uji serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y yaitu untuk menguji variabel yang berpengaruh antara  $X_1, X_2, X_3$  secara bersama-sama (simultan) terhadap Y dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2(n - K - 1)}{K(1 - R^2)}$$

Keterangan :

R : Koefisien determinan

K : Banyak perubahan bebas

n : Jumlah data

Hipotesa yang akan digunakan dengan jarak nyata  $\alpha = 0,05$  yaitu :

$H_0 : \beta = 0 \Rightarrow H_0$  diterima ( $H_1$  ditolak) artinya tidak ada pengaruh yang

positif dan signifikan antara variabel independent pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas.

$H_1 : \beta = 0 \Rightarrow H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) artinya ada pengaruh yang

positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas.

- Bila probabilitas  $F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak.

- Bila probabilitas  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari Y (Variabel Terikat atau independent) dari suatu persamaan regresi (Widayat, 2004: 178).

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan modal dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai *adjusted R<sup>2</sup>* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variasi variabel. Besarnya koefisien determinasi (*adjusted r<sup>2</sup>*) dapat dicari dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 4.1.1 Pelatihan di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya

Pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

Hasil rekapitulasi jawaban karyawan tentang variabel pelatihan ( $X_1$ ) dihitung berdasarkan rumus perhitungan untuk skor setiap item pernyataan tentang penelitian sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi-Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}}$$

$$\text{Nilai tertinggi setiap pernyataan} = 100 \times 5 = 500$$

$$\text{Nilai terendah setiap pernyataan} = 100 \times 1 = 100$$

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi-Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}}$$

$$= \frac{500-100}{5}$$

$$= 80$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

$$424 - 500 = \text{Sangat Tinggi}$$

- 343 - 423 = Tinggi
- 262 - 342 = Cukup
- 181 - 261 = Rendah
- 100 - 180 = Sangat Rendah

Variabel *Pelatihan* (X1) 15 item pernyataan yaitu:

$$\text{Nilai tertinggi setiap pernyataan} = 100 \times 15 \times 5 = 7500$$

$$\text{Nilai terendah setiap pernyataan} = 100 \times 15 \times 1 = 1500$$

$$\begin{aligned} \text{NJI} &= \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{ Kriteria Pernyataan}} \\ &= \frac{7500- 1500}{5} \\ &= 1200 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

- 6304 - 7500 = Sangat Tinggi
- 5103 - 6303 = Tinggi
- 3902 - 5102 = Cukup
- 2701 - 3901 = Rendah
- 1500 - 2700 = Sangat Rendah

Hasil jawaban karyawan mengenai indikator variabel *pelatihan* (X<sub>1</sub>) di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Hasil Rekapitulasi Jawaban Karyawan Tentang Variabel *pelatihan* (X<sub>1</sub>) di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya Tahun 2025**

NO	Uraian Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Kriteria
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

1.	Materi Pelatihan sangat sesuai dengan tugas dan pekerjaan di lapangan.	100 x 5 = 500	384	Tinggi
2.	Materi pelatihan belum pernah saya ketahui sebelumnya	100 x 5 = 500	378	Tinggi
3.	Pelatihan ini telah memberikan keterampilan dan pengetahuan tentang pekerjaan.	100 x 5 = 500	376	Tinggi
4.	Metode Pelatihan yang digunakan sangat menentukan berhasilnya pelatihan.	100 x 5 = 500	381	Tinggi
5.	Metode yang digunakan pada saat pelatihan mudah dimengerti	100 x 5 = 500	376	Tinggi
6.	Instruktur Program Pelatihan sangat kompeten dan berpengalaman	100 x 5 = 500	375	Tinggi
7.	Keterampilan para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti	100 x 5 = 500	372	Tinggi
8.	Instruktur pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan	100 x 5 = 500	373	Tinggi
9.	Instruktur mengetahui tujuan yang hendak dicapai dari pelatihan tersebut	100 x 5 = 500	375	Tinggi
10.	Lama waktu Pelatihan yang diikuti relatif singkat	100 x 5 = 500	374	Tinggi
11.	Kondisi ruangan saat mengikuti pelatihan sangat kondusif	100 x 5 = 500	368	Tinggi
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>
12.	Fasilitas yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pelatihan	100 x 5 = 500	370	Tinggi
13.	Program Pelatihan sebaiknya dilaksanakan berkesinambungan.	100 x 5 = 500	362	Tinggi
14.	Menurut saya, Program Pelatihan tidak berpengaruh terhadap apapun	100 x 5 = 500	364	Tinggi
15.	Adanya manfaat Program Pelatihan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas.	100 x 5 = 500	358	Tinggi
<b>Total Skor Seluruh Item Pernyataan</b>		<b>7500</b>	<b>5586</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Olah data kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa skor pernyataan tentang variabel pelatihan di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya adalah 5586 atau berada pada kategori tinggi. Skor terendah berada pada item pernyataan tentang

adanya manfaat program pelatihan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas dengan total skor jawaban karyawan sebesar 358, relatif lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata total skor 14 item pernyataan lainnya.

Penjabaran hasil rekapitulasi kuesioner per item pernyataan untuk variabel *pelatihan* ( $X_1$ ) adalah sebagai berikut:

**1. Materi pelatihan sangat sesuai dengan tugas dan pekerjaan di lapangan**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju sebanyak 53%, kemudian kategori kurang setuju sebanyak 24% diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 18% dan kategori tidak setuju sebanyak 5%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan bahwa materi pelatihan sangat sesuai dengan tugas dan pekerjaan di lapangan.

**2. Materi pelatihan belum saya ketahui sebelumnya**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju yaitu 62%, kemudian kategori kurang setuju sebanyak 21%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 11% dan kategori tidak setuju sebanyak 6%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan materi pelatihan adalah pengetahuan yang baru baru diketahui

**3. Pelatihan ini telah memberikan keterampilan dan pengetahuan tentang pekerjaan**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju sebanyak 49%, kemudian kategori kurang setuju 27%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 17% dan kategori tidak setuju sebanyak 7%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan

terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan pelatihan yang ini telah memberikan keterampilan dan pengetahuan tentang pekerjaan.

**4. Metode pelatihan yang digunakan sangat menentukan berhasilnya pelatihan**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju sebanyak 47%, kemudian kategori kurang setuju sebanyak 30%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 19% dan kategori tidak setuju sebanyak 4%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan metode pelatihan yang digunakan sangat menentukan berhasilnya pelatihan.

**5. Metode pelatihan yang digunakan pada saat pelatihan mudah dimengerti.**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju sebanyak 53%, kemudian kategori kurang setuju 28%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 14% dan tidak setuju sebanyak 5%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan metode pelatihan yang digunakan pada saat pelatihan mudah dimengerti.

**6. Instruktur pelatihan sangat kompeten dan berpengalaman**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju sebanyak 52%, kemudian kategori kurang setuju 26%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 15%, dan kategori tidak setuju sebanyak 7%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan instruktur pelatihan sangat kompeten dan berpengalaman.

**7. Keterampilan para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti.**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju yaitu 57%, kemudian kategori kurang setuju sebanyak 25%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 11% dan kategori tidak setuju sebanyak 7%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan keterampilan para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti.

**8. Instruktur pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju yaitu 58%, kemudian kategori kurang setuju sebanyak 27%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 10% dan kategori tidak setuju sebanyak 5%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan instruktur pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

**9. Instruktur mengetahui tujuan yang hendak dicapai dari pelatihan tersebut**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju yaitu 50%, kemudian kategori kurang setuju 30%, diikuti dengan kategori sangat setuju 15% dan kategori tidak setuju sebanyak 5%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan instruktur telah mengetahui tujuan yang hendak dicapai dari pelatihan tersebut.

**10. Lama pelatihan yang diikuti relative singkat**

Pada item pernyataan ini, , jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju yaitu 57%, kemudian kategori kurang setuju 22%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 13%, kategori tidak setuju sebanyak 7% dan kategori sangat tidak setuju sebanyak 1 karyawan (1%) Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan lama pelatihan yang diikuti relatif singkat

#### **11. Kondisi ruangan saat mengikuti pelatihan sangat kondusif**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju yaitu 53%, kemudian kategori kurang setuju 29%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 11% dan kategori tidak setuju sebanyak 7%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan kondisi ruangan saat mengikuti pelatihan sangat kondusif.

#### **12. Fasilitas yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pelatihan**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju yaitu 56%, diikuti kemudian dengan kategori kurang setuju sebanyak 26%, kemudian kategori sangat setuju sebanyak 11%, kategori tidak setuju sebanyak 6% dan kategori sangat tidak setuju sebanyak 1 karyawan 1%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan fasilitas yang diberikan sesuai dengan kebutuahn pelatihan

#### **13. Program pelatihan sebaiknya dilaksanakan berkesinambungan**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju yaitu 49%, kemudian kategori kurang setuju sebanyak

37%, diikuti dengan kategori setuju sebanyak 9% dan kategori tidak setuju sebanyak 5%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan program pelatihan sebaiknya dilaksanakan berkesinambungan.

**14. Menurut saya program pelatihan ini tidak berpengaruh terhadap apapun.**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju yaitu 44%, kemudian kategori kurang setuju 34%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 14% dan kategori tidak setuju sebanyak 8%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju bahwa program pelatihan ini tidak berpengaruh terhadap apapun.

**15. Adanya manfaat program pelatihan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju yaitu 48%, kemudian kategori kurang setuju 24%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 21% dan kategori tidak setuju sebanyak 5%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan terdapat manfaat program pelatihan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas.

Secara umum, hasil skor item pernyataan menunjukkan persepsi responden tentang faktor pelatihan di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya sangat positif dan signifikan. Namun demikian, hasil rekapitulasi ini menunjukkan proporsi jawaban karyawan pada item pernyataan dengan kategori tidak setuju relatif signifikan pada kisaran 22-34% masih meragukan faktor pelatihan yang dilakukan di PT. Raya Sugarindo Ini Tasikmalaya.

#### 4.1.2 Motivasi karyawan di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya tahun 2025

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Hasil rekapitulasi jawaban karyawan tentang variabel motivasi karyawan ( $X_2$ ) dihitung berdasarkan rumus perhitungan untuk skor setiap item pernyataan tentang penelitian sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}}$$

$$\text{Nilai tertinggi setiap pernyataan} = 100 \times 5 = 500$$

$$\text{Nilai terendah setiap pernyataan} = 100 \times 1 = 100$$

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}}$$

$$= \frac{500-100}{5}$$

$$= 80$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

$$424 - 500 = \text{Sangat Tinggi}$$

$$343 - 423 = \text{Tinggi}$$

$$262 - 342 = \text{Cukup}$$

$$181 - 261 = \text{Rendah}$$

$$100 - 180 = \text{Sangat Rendah}$$

Variabel *Motivasi* ( $X_2$ ) 15 item pernyataan yaitu:

Nilai tertinggi setiap pernyataan =  $100 \times 15 \times 5 = 7500$

Nilai terendah setiap pernyataan =  $100 \times 15 \times 1 = 1500$

$$\begin{aligned} \text{NJI} &= \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}} \\ &= \frac{7500 - 1500}{5} \\ &= 1200 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

6304 - 7500 = Sangat Tinggi

5103 - 6303 = Tinggi

3902 - 5102 = Cukup

2701 - 3901 = Rendah

1500 - 2700 = Sangat Rendah

Hasil jawaban responden mengenai indikator *motivasi* ( $X_2$ ) di PT. Raya

Sugarindo Inti Tasikmalaya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2 Hasil Rekapitulasi Jawaban Karyawan Tentang Variabel *motivasi* ( $X_2$ ) di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya Tahun 2025**

NO	Uraian Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Kriteria
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Lingkungan yang nyaman membuat karyawan semangat kerja	$100 \times 5 = 500$	387	Tinggi
2.	Pengawasan (terutama dari atasan) membuat karyawan lebih semangat kerja	$100 \times 5 = 500$	384	Tinggi
3.	Kemajuan perusahaan memacu karyawan untuk lebih giat bekerja	$100 \times 5 = 500$	376	Tinggi

4.	Semangat karyawan dalam bekerja dipengaruhi jenis pekerjaan	$100 \times 5 = 500$	385	Tinggi
5.	Kesempatan ikut berpartisipasi aktif dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan	$100 \times 5 = 500$	381	Tinggi
6.	Saya menyenangi pekerjaan saya sehingga saya termotivasi dalam bekerja	$100 \times 5 = 500$	381	Tinggi
7.	Saya bekerja sering tidak sesuai prosedur dan alur kerja	$100 \times 5 = 500$	380	Tinggi
8.	Atasan sering memberikan pujian bila karyawan bekerja dengan baik	$100 \times 5 = 500$	386	Tinggi
9.	Pujian yang diberikan atasan membuat saya lebih semangat dalam bekerja	$100 \times 5 = 500$	386	Tinggi
10.	Atasan saya menghargai setiap hasil kerja yang saya lakukan	$100 \times 5 = 500$	389	Tinggi
11.	Adanya penghargaan dari atasan atas prestasi kerja	$100 \times 5 = 500$	389	Tinggi
12.	Saya bersedia bekerja keras sesuai dengan jam kerja	$100 \times 5 = 500$	393	Tinggi
13.	Termotivasi untuk bekerja lebih giat peluang karir yang baik	$100 \times 5 = 500$	380	Tinggi
14.	Gaji yang saya peroleh mencukupi kebutuhan sehari-hari	$100 \times 5 = 500$	375	Tinggi
15.	Gaji yang saya terima mamacu produktivitas dalam bekerja	$100 \times 5 = 500$	375	Tinggi
<b>Total Skor Seluruh Item Pernyataan</b>			<b>5747</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Olahan Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa skor variabel pernyataan motivasi di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya adalah 5747 atau berada pada kategori tinggi. Secara garis besar skor seluruh item pernyataan untuk variabel motivasi berada pada kategori tinggi. Skor terendah berada pada pernyataan nomor 14 tentang gaji yang diperoleh mencukupi kebutuhan sehari-hari dan

pernyataan nomor 15 tentang gaji yang diterima memacu produktivitas kerja dengan total skor masing-masing pernyataan adalah 375. Total skor kedua item pernyataan ini relatif lebih rendah dibandingkan dengan 13 item pernyataan lainnya.

Penjabaran hasil rekapitulasi kuesioner per item pernyataan untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) adalah sebagai berikut:

### **1. Lingkungan yang nyaman membuat karyawan semangat kerja**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori sebanyak 50%, kemudian kategori kurang setuju sebanyak 24%, diikuti kemudian dengan kategori sangat setuju sebanyak 21% dan kategori tidak setuju 5%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan lingkungan kerja relatif nyaman membuat karyawan semangat bekerja.

### **2. Pengawasan (terutama dari atasan) membuat karyawan lebih semangat bekerja**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju sebanyak 57%, kemudian kategori kurang setuju 22%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 16% dan kategori tidak setuju sebanyak 5%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan pengawasan yang dilakukan oleh atasan membuat karyawan lebih semangat bekerja.

### **3. Kemajuan perusahaan memacu karyawan untuk lebih giat bekerja**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju sebanyak 44%, kemudian kategori kurang setuju 31%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 20% dan kategori tidak

setuju sebanyak 7%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan kemajuan yang telah dicapai perusahaan memacu karyawan untuk lebih giat bekerja.

**4. Semangat karyawan dalam bekerja dipengaruhi jenis pekerjaan**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju sebanyak 44%, kemudian kategori kurang setuju 31%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 18% dan kategori tidak setuju sebanyak 3%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan semangat mereka dalam bekerja dipengaruhi oleh jenis pekerjaan.

**5. Kesempatan ikut berpartisipasi aktif dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh atasan**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju sebanyak 48%, kemudian kategori kurang setuju 31%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 18% dan kategori tidak setuju sebanyak 3 karyawan 3%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan mereka diberikan kesempatan ikut berpartisipasi aktif dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh atasan.

**6. Saya menyenangi pekerjaan saya sehingga saya termotivasi dalam bekerja**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju sebanyak 48%, kemudian kategori kurang setuju sebanyak 30%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 19% dan kategori tidak setuju sebanyak 5%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban

karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan mereka menyenangi pekerjaan mereka sehingga termotivasi dalam bekerja.

**7. Saya bekerja sering tidak sesuai prosedur dan alur kerja**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju yaitu 48%, kemudian kategori kurang setuju 30%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 18%, dan tidak setuju sebanyak 4%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa mereka umumnya sering bekerja tidak sesuai prosedur dan alur kerja.

**8. Atasan sering memberikan pujian bila karyawan bekerja dengan baik**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju yaitu 52%, kemudian kategori kurang setuju 28%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 21%, dan tidak setuju sebanyak 2%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan atasan sering memberikan pujian bila karyawan bekerja dengan baik.

**9. Pujian yang diberikan atasan membuat saya lebih semangat dalam bekerja**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju yaitu 46%, kemudian kategori kurang setuju 31%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 21%, kategori tidak setuju sebanyak 2% dan sangat tidak setuju sebanyak 1%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat sebagian besar karyawan menyatakan pujian dari atasan membuat mereka lebih semangat dalam bekerja.

#### **10. Atasan saya menghargai setiap hasil kerja yang saya lakukan**

Pada item pernyataan ini, dari 100 karyawan, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju yaitu 51%, kemudian kategori kurang setuju 25%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 24%, kategori tidak setuju sebanyak 2% dan sangat tidak setuju sebanyak 1%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat sebagian besar karyawan menyatakan atasan menghargai setiap hasil kerja yang mereka lakukan.

#### **11. Adanya penghargaan dari atasan atas prestasi kerja**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju yaitu 44%, kemudian kategori kurang setuju 29%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 24%, dan kategori tidak setuju sebanyak 3%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat sebagian besar karyawan menyatakan bahwa atasan memberikan penghargaan atas prestasi kerja.

#### **12. Saya bersedia bekerja keras sesuai dengan jam kerja**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju sebanyak 52%, kemudian kategori kurang setuju 26%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 21%, dan kategori tidak setuju sebanyak 1%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat sebagian besar karyawan menyatakan mereka bersedia bekerja keras sesuai dengan jam kerja.

**13. Termotivasi untuk bekerja lebih giat apabila terdapat peluang karir yang lebih baik**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju yaitu 45%, kemudian kategori kurang setuju 36%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 18% dan kategori tidak setuju sebanyak 1%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat sebagian besar karyawan menyatakan termotivasi untuk bekerja lebih giat apabila terdapat peluang karir yang lebih baik.

**14. Gaji yang saya peroleh mencukupi kebutuhan sehari-hari**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju sebanyak 41%, kemudian kategori kurang setuju 36%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 15% dan kategori tidak setuju sebanyak 4%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat sebagian besar karyawan menyatakan gaji yang mereka peroleh telah mencukupi kebutuhan sehari-hari.

**15. Gaji yang saya terima memacu produktivitas dalam bekerja**

Pada item pernyataan ini, dari 100 karyawan, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju 49%, kemudian kategori kurang setuju 32%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 15% dan kategori tidak setuju sebanyak 4%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat sebagian besar karyawan menyatakan gaji yang mereka terima memacu produktivitas dalam bekerja.

Secara umum, berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban karyawan tentang variabel motivasi dipersepsikan positif dan cenderung tinggi oleh sebagian besar karyawan. Terdapat > 57% responden yang memberikan pandangan yang

positif terhadap semua aspek pengukuran dalam indikator motivasi ini. Namun demikian terdapat < 36% total karyawan yang memberikan respon negatif dan cenderung pesimis tentang aspek dan indikator yang dijadikan ukuran dalam mengukur tingkat motivasi karyawan di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya.

#### 4.1.3 Produktivitas karyawan (Y) di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya

Produktivitas adalah ukuran yang menyatakan beberapa efisien sumber yang digunakan bersama didalam organisasi untuk memperoleh sekumpulan hasil.

Hasil rekapitulasi jawaban karyawan tentang variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dihitung berdasarkan rumus perhitungan untuk skor setiap item pernyataan tentang penelitian sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi-Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}}$$

$$\text{Nilai tertinggi setiap Pernyataan} = 100 \times 5 = 500$$

$$\text{Nilai terendah setiap Pernyataan} = 100 \times 1 = 100$$

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi-Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}}$$

$$= \frac{500-100}{5}$$

$$= 80$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

$$424 - 500 = \text{Sangat Tinggi}$$

$$343 - 423 = \text{Tinggi}$$

$$262 - 342 = \text{Cukup}$$

$$181 - 261 = \text{Rendah}$$

100 - 180 = Sangat Rendah

Variabel *Produktivitas Kerja Pegawai* (Y) 10 item pernyataan yaitu:

Nilai tertinggi setiap pernyataan =  $100 \times 10 \times 5 = 5000$

Nilai terendah setiap pernyataan =  $100 \times 10 \times 1 = 1000$

$$\begin{aligned} \text{NJI} &= \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}} \\ &= \frac{5000 - 1000}{5} \\ &= 800 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

4204 - 5000 = Sangat Tinggi

3403 - 4203 = Tinggi

2602 - 3402 = Cukup

1801 - 2601 = Rendah

1000 - 1800 = Sangat Rendah

Hasil jawaban karyawan mengenai indikator *produktivitas karyawan* (Y) di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Hasil Rekapitulasi Jawaban Karyawan Tentang Variabel *produktivitas karyawan* (Y) di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya Tahun 2025**

NO	Uraian Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Kriteria
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	$100 \times 5 = 500$	387	Tinggi
2.	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar perusahaan	$100 \times 5 = 500$	386	Tinggi
3.	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan	$100 \times 5 = 500$	381	Tinggi
4.	Saya hadir bekerja tepat waktu	$100 \times 5 = 500$	389	Tinggi

5.	Saya mematuhi norma-norma yang berlaku pada perusahaan	100 x 5 = 500	380	Tinggi
6.	Saya bersedia menggunakan seragam kerja pada hari-hari yang telah ditentukan perusahaan.	100 x 5 = 500	387	Tinggi
7.	Saya mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan	100 x 5 = 500	388	Tinggi
8.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	100 x 5 = 500	392	Tinggi
9.	Saya merasa tidak puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.	100 x 5 = 500	392	Tinggi
10.	Kejujuran dan Ketepatan kerja pegawai sangat di utamakan	100 x 5 = 500	387	Tinggi
<b>Total Skor Seluruh Item Pernyataan</b>			<b>3869</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Olahan Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa skor variabel pernyataan produktivitas kerja karyawan adalah 3869 atau berada pada kategori tinggi. Skor terendah berada pada item pernyataan saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan dengan total skor jawaban karyawan sebesar 381 dan pernyataan tentang saya mematuhi norma-norma yang berlaku di perusahaan dengan total skor jawaban karyawan sebesar 380. Total skor kedua item pernyataan ini relatif lebih rendah dibandingkan dengan 8 item pernyataan lainnya.

Penjabaran hasil rekapitulasi kuesioner per item pernyataan untuk variabel *produktivitas kerja* (Y) adalah sebagai berikut:

### 1. Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju sebanyak 48%, kemudian kategori kurang setuju sebanyak 21%, kemudian kategori kurang setuju sebanyak 20% dan kategori tidak

setuju 3%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.

## **2. Kuantitas kerja sesuai dengan standar perusahaan**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju sebanyak responden 54%, kemudian kategori kurang setuju 24%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak karyawan 18% dan kategori tidak setuju sebanyak 4%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan kuantitas kerja telah sesuai dengan standar perusahaan.

## **3. Saya bersedia diberi tambahan kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju sebanyak 43%, kemudian kategori kurang setuju 29%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 22% dan kategori tidak setuju sebanyak 6%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan bersedia diberi tambahan kerja diluar jam kerja mereka apabila dibutuhkan.

## **4. Saya hadir bekerja tepat waktu**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju sebanyak 44%, kemudian kategori kurang setuju 29%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 24% dan kategori tidak setuju sebanyak 3%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan

terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan mereka hadir bekerja tepat waktu

**5. Saya memenuhi norma-norma yang berlaku pada perusahaan**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju 47%, kemudian kategori kurang setuju 32%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 18% dan kategori tidak setuju sebanyak 18%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan mereka bersedia memenuhi norma-norma yang berlaku di perusahaan.

**6. Saya bersedia menggunakan seragam kerja pada hari-hari yang telah ditentukan**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju sebanyak 46%, kemudian kategori kurang setuju sebanyak 29%, diikuti dengan kategori sangat setuju 23% dan kategori tidak setuju sebanyak 3 karyawan 3%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan mereka bersedia menggunakan seragam kerja pada hari-hari yang telah ditentukan.

**7. Saya mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju sebanyak 45%, kemudian kategori kurang setuju 29%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 23%, dan tidak setuju sebanyak 3%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat bahwa sebagian besar karyawan mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan.

**8. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju yaitu 48%, kemudian kategori kurang setuju 27%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 23%, dan tidak setuju sebanyak 2.2%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

**9. Saya merasa tidak puas dengan fasilitas yang disediakan perusahaan**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju yaitu 44%, kemudian kategori kurang setuju 28%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 25%, dan tidak setuju sebanyak 2%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat sebagian besar karyawan menyatakan mereka belum puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

**10. Kejujuran dan ketepatan pegawai sangat diutamakan.**

Pada item pernyataan ini, jumlah jawaban terbanyak terdapat pada kategori setuju sebanyak 56%, kemudian kategori kurang setuju 25%, diikuti dengan kategori sangat setuju sebanyak 17%, kategori tidak setuju 1% dan sangat tidak setuju sebanyak 1%. Dari hasil rekapitulasi frekuensi jawaban karyawan terlihat sebagian besar karyawan menyatakan mereka kejujuran dan ketepatan pegawai sangat diutamakan.

Secara umum, berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban karyawan tentang variabel produktivitas kerja karyawan di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya sangat positif dan signifikan. Terdapat >56% persen karyawan memberikan

persepsi yang positif terhadap aspek pengukuran indikator produktivitas kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di PT. Raya Sugarindo telah berjalan dengan baik dan telah mendukung meningkatkan laba perusahaan. Namun demikian, terdapat kecenderungan > 32% responden yang menyatakan bahwa aspek pengukuran indikator produktivitas kerja di PT. Raya Sugarindo belum berjalan dengan optimal. Ini menandakan terdapat kelemahan mendasar yang perlu diperbaiki sehingga produktivitas kerja karyawan di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya dapat meningkat dengan baik.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Uji validitas dan reabilitas instrumen Penelitian**

Dengan menggunakan SPSS for Window ver. 18.0 dapat diketahui validitas dan reabilitas 48 butir pernyataan dan jawaban dari 100 karyawan penelitian.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa 40 butir pernyataan dan jawaban dari 100 karyawan valid dan layak sebagai instrumen penelitian dengan tingkat reabilitas sebesar 0,980 > tingkat penerimaan  $\alpha$  yang telah ditetapkan yaitu 0,5 (5%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel pelatihan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) layak dan valid untuk dilakukan uji statistik lanjutan dalam penelitian ini.

### **4.2.2 Uji Asumsi Klasik**

Syarat valid diterimanya analisa regresi berganda adalah semua unit analisis memenuhi kriteria uji asumsi klasik yang dipersyaratkan dalam analisa regresi berganda.

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah residu (sisa data yang tidak dianalisis) terdistribusi secara normal. Dengan bantuan SPSS Ver. 18 diperoleh hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah 1,517 signifikan pada 0.020. Dengan demikian dapat disimpulkan data residu telah terdistribusi secara normal.

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi perbedaan variasi residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *standardized* delete residual nilai tersebut. Uji heteroskedastisitas menggunakan bantuan software SPSS Ver. 18 dengan melakukan korelasi *bivariate* antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  terhadap residu. Hasil dari uji ini menunjukkan korelasi antara variabel  $X_1$  terhadap residu adalah 0.041, korelasi  $X_2$  terhadap residu sebesar 0,061 dan korelasi  $Y$  terhadap residu adalah 0.052, semuanya signifikan pada tingkat penerimaan  $\alpha < 0,05$  (lihat lampiran). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi variasi residual antar semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk meneliti ada tidaknya hubungan yang linier (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS Ver. 18. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk model  $\rho X_1 X_2$  adalah 2,143 lebih kecil

dibawah batas toleransi VIF yaitu 10. Dengan demikian maka dapat disimpulkan dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.2.2 Pengaruh secara parsial variabel *pelatihan* (X<sub>1</sub>) dan *motivasi* (X<sub>2</sub>) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya.

Dengan bantuan *SPSS for Window Ver. 18.0* dapat diketahui pengaruh secara parsial variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap produktivitas kerja karyawan di (Y) PT Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Pengaruh secara parsial variabel *pelatihan* (X<sub>1</sub>) dan *motivasi* (X<sub>2</sub>) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya tahun 2025**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.913	2.587		1.126	.263
	Pelatihan	.387	.059	.551	6.534	.000
	Motivasi	.246	.063	.330	3.914	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Penjabaran pengaruh secara parsial antara variabel *pelatihan* (X<sub>1</sub>) dan *motivasi* (X<sub>2</sub>) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya sebagai berikut:

##### A. Pengaruh secara pasial variabel *pelatihan* (X<sub>1</sub>) terhadap *produktivitas kerja karyawan* (Y) di PT. Raya Sugarindo Inti tasikmalaya

Pengujian hipotesis secara parsial pengaruh pelatihan (X<sub>1</sub>) terhadap produktivitas kerj karyawan (Y) dengan kriteria penolakan Ho jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hasil penghitungan SPSS diperoleh  $t_{hitung} = 6,534$  sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 5,551 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , signifikan pada  $0,00 < \alpha < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya tahun 2025.

Hasil uji parsial tersebut diatas telah menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh penting terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan penting bagi meningkatkan produktivitas kerja karena adalah pelatihan adalah cara dimana keterampilan lama dan keterampilan baru diperkenalkan dan disosialisasikan melalui kegiatan belajar-mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu. Hubungan antara produktivitas dan pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan performa kerja melalui penggunaan teknologi baru, cara dan pendekatan baru, *resetting* prosedur dan alur kerja, dll yang semuanya ditujukan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja yang akhirnya adalah untuk memamcu pertumbuhan laba usaha.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar aspek pelatihan yang diukur dalam penelitian ini dipersepsikan secara positif dan signifikan oleh sebagian besar karyawan. Namun beberapa aspek pengukuran pelatihan belum berjalan secara maksimal seperti materi yang dianggap tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini, pelatihan belum dianggap penting dalam meningkatkan karir dan kemajuan perusahaan, dll. Hal ini bisa sangat subyektif, namun urgensinya tetap penting dan perlu dicermati. Koreksi pada beberapa aspek sebagaimana telah dipaparkan diatas adalah upaya untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan sehingga desain program pelatihan benar-benar berguna bagi peningkatkan produktivas kerja karyawan di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya.

Hasil pengujian secara parsial pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya memperkuat hasil

penelitian serupa yang dilakukan oleh Tri Noviana Rni (2008) dengan judul “Efektivitas pelatihan dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan bagian Expecting PT. Ekstra Jaya”, dimana pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**B. Pengaruh secara parsial variabel *motivasi* ( $X_2$ ) terhadap *produktivitas kerja karyawan* (Y) di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya.**

Pengaruh secara parsial variabel *motivasi* ( $X_2$ ) terhadap *produktivitas kerja karyawan* (Y) atau  $\rho_{YX_2}$  adalah 0,246 atau terdapat pengaruh sebesar 24,6 % motivasi terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. Untuk pengujian hipotesis secara parsial pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan kriteria penolakan  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hasil penghitungan SPSS diperoleh  $t_{hitung} = 3,194$  sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 0,330 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , signifikan pada  $0,00 < \alpha < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya tahun 2025.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Terdapat berbagai pendekatan dalam mendeskripsikan motivasi. Beberapa rujukan yang dapat digunakan adalah Teori Maslow, yang mendeskripsikan motivasi berdasarkan kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri Teori X-Y, dan Teori Kebutuhan Mc.Clan. Kebutuhan akan prestas, afiliasi, kebutuhan rasa hormat, kebutuhan akan

kekuasaan, yang pada intinya adalah upaya untuk menyelaraskan kebutuhan dan keinginan atau dalam konteks ini adalah bagaimana menyelaraskan kebutuhan karyawan yang bergerak seiring dengan tuntutan produktivas yang seharusnya dihasilkan oleh karyawan agar perusahaan tetap dapat menjaga tingkat profitabilitasnya dan kelangsungan hidupnya.

Oleh Karena itu, terdapat dikotomi antara keinginan dan kebutuhan, yang meruncing pada menurunnya produktivitas kerja apabila motivasi karyawan tidak dikelola dan dipelihara dengan baik. Diperlukan ukuran motivasi yang sesuai dengan tingkat produktivas yang diinginkan, seperti terpenuhinya kebutuhan fisik yang asosiatif dengan jumlah jam masuk kerja, dsb.

Hasil penelitian ini telah menunjukan bahwa beberapa aspek motivasi yang diukur dalam penelitian ini mulai dari aspek yang sifatnya personal, kebutuhan untuk dihargai, reward dan punishment yang sesuai, yang berkesuaian dengan prestasi kerja yang baik serta intensitas dan kualitas kerja yang maksimal. Pada penelitian pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Raya Sugarindo terlihat bahwa hampir semua aspek pengukuran dipersepsikan secara positif oleh >50 karyawan. Namun demikian, beberapa aspek personal seperti penghargaan atas hasil kerja dan pendapatan yang sesuai dengan kuantitas kerja masih dipersepsikan rendah oleh <37% karyawan. Agar tingkat motivasi karyawan tetap baik dan kondusif, maka diperlukan upaya-upaya yang konstruktif agar produktivitas kerja karyawan di PT. Raya Sugarindo dapat tetap berjalan dengan maksimal.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Imran (2013) dengan judul “Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas

kerja karawan Riyadi Palace Hotel Surakarata”, dimana motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

**4.2.3 Pengaruh secara simultan variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya.**

Besarnya pengaruh secara pengaruh secara simultan variabel *pelatihan* (X<sub>1</sub>) dan *motivasi* (X<sub>2</sub>) terhadap *produktivitas kerja karyawan* (Y) di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya dapat dilihat pada tabel *model summary* dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Pengaruh secara simultan variabel *pelatihan* (X<sub>1</sub>) dan *motivasi* (X<sub>2</sub>) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya tahun 2025**

Model Summary <sup>b</sup>					Change Statistics		
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1
dimension0 1	.823 <sup>a</sup>	.678	.671	3.88281	.678	102.181	2

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas terlihat nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,678 atau 67,8%. Ini artinya terdapat 67,8 % pengaruh secara simultan variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. 32,2% dipenagaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan bantuan *SPSS for Window Ver. 18.0*, persamaan regresi untuk variabel *pelatihan* (X<sub>1</sub>) dan *motivasi* (X<sub>2</sub>) terhadap *produktivitas kerja karyawan* (Y) di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya 2025, sebagai berikut:

$$Y = 2,913 + 0,387X_1 + 0,246X_2$$

Dari persamaan diatas terlihat bahwa pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja adalah 38,7%. Sedangkan pengaruh motivasi terhadap

produktivitas kerja adalah 24,6% dengan konstanta ( $\alpha$ ) dari koefisien persamaan regresi linear berganda  $\rho_{YX_1X_2}$  adalah 2,913.

Persamaan diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Setiap satu kali (1%) kenaikan dari variabel Y, dengan asumsi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap variabel  $X_1$  dan  $X_2$  tetap, maka nilai perubahannya adalah 2,913.
2. Setiap 1 kali (1%) kenaikan variabel  $X_1$  dengan asumsi faktor-faktor yang mempengaruhi variabel Y dan  $X_2$  tetap maka nilai perubahannya adalah 0,387.
3. Setiap 1 kali (1%) kenaikan variabel  $X_2$  dengan asumsi faktor-faktor yang mempengaruhi variabel Y dan  $X_1$  tetap maka nilai perubahannya adalah 0,246.

**4.2.4 Uji Hipotesis (Uji F) secara simultan variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya tahun 2025**

Uji hipotesis secara simultan variabel *pelatihan* ( $X_1$ ) dan *motivasi* ( $X_2$ ) terhadap *produktivitas* (Y) menggunakan Uji F dengan bantuan *SPSS for Window Ver. 18.0*. Asumsi dasar mengikuti distribusi F - *snedecor* dengan derajat bebas  $V_1 = k$  dan  $V_2 = N-K-1$ . Dengan kriteria penolakan  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hasil perhitungan statistik untuk *F-test* dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Hasil perhitungan statistic**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3080.998	2	1540.499	102.181	.000 <sup>a</sup>
Residual	1462.392	97	15.076		
Total	4543.390	99			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa F hitung sebesar 102,181 sedangkan F tabel dengan taraf signifikan  $\alpha$  sebesar 5% maka dari tabel distribusi F - *snedecor* dengan derajat bebas  $V_1 = k$  dan  $V_2 = N-K-1 = 100-3-1$  sebesar 2,70 yang berarti

$F_{hitung}$  sebesar 102,181  $F_{tabel}$  2,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat persamaan regresi pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya tahun 2025 dapat dibuktikan dan berimplikasi positif, sesuai dengan desain hipotesis yang telah ditetapkan di Bab III.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Rizka Forivera (2012) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Resources Mineral Tbk”, yang mengungkapkan bahwa faktor pelatihan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya, maka ditarik simpulan sebagai berikut:

1. **Kondisi Variabel:** Secara umum, persepsi responden terhadap variabel pelatihan, motivasi, dan produktivitas berada pada kategori Tinggi. Namun, terdapat celah krusial pada indikator manfaat nyata pelatihan bagi produktivitas yang memiliki skor terendah (358) serta adanya ketidakpuasan pada fasilitas kerja (392).
2. **Analisis Parsial:**
  - Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 38,7%. Hal ini membuktikan bahwa penguasaan kompetensi teknis, terutama pada operasional mesin produksi, adalah faktor utama penggerak produktivitas.
  - Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 24,6%. Faktor dorongan internal dan eksternal, meski lebih kecil dari pelatihan, tetap menjadi katalisator penting bagi kinerja karyawan.
3. **Analisis Simultan:** Pelatihan dan motivasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 67,8% terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa produktivitas di PT. Raya Sugarindo Inti sangat bergantung pada keseimbangan antara peningkatan *skill* teknis dan pemenuhan kebutuhan psikologis/finansial karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan keluhan responden, peneliti mengajukan saran operasional yang berdampak langsung bagi PT. Raya Sugarindo Inti:

### 1. Reorientasi Kurikulum Pelatihan Berbasis Teknologi dan SOP

Manajemen harus segera memperbaiki efektivitas pelatihan untuk merespons skor terendah terkait kurangnya manfaat nyata pelatihan (Skor 358) dan persepsi bahwa pelatihan "tidak berpengaruh" (Skor 364) dengan langkah konkret:

- **Audit Kompetensi Alat Baru:** Mengingat karyawan belum siap dengan teknologi mesin terbaru, pelatihan wajib difokuskan pada simulasi teknis pengaturan kadar pH dan dosis enzim  $\alpha$ -amilase di lini produksi.
- **Visualisasi SOP di Area Kerja:** Untuk mengatasi pengakuan responden yang sering melanggar prosedur (Skor 380), manajemen perlu memasang instruksi visual (foto/diagram) di tiap mesin agar SOP tidak sekadar teori di kelas pelatihan, melainkan panduan nyata saat bekerja.

### 2. Sinkronisasi Penghasilan dengan Target Output (Insentif)

Menindaklanjuti skor terendah pada kepuasan gaji yang memacu produktivitas (Skor 375), perusahaan disarankan menerapkan:

- Skema Bonus "Zero-Waste": Memberikan insentif finansial tambahan bagi tim produksi yang mampu mencapai target tanpa merusak kualitas bahan baku awal pada tahap Likuidifikasi.
- Evaluasi Upah Berbasis Beban Kerja: Meninjau kembali kompensasi bagi karyawan di area suhu tinggi (130°C-140°C) untuk meningkatkan motivasi pada aspek pendapatan yang selama ini dipersepsikan rendah oleh 36% responden.

### 3. Implementasi *Career Development Plan* (CDP)

Transparan Mengatasi rendahnya motivasi akibat ketidakjelasan masa depan (Skor 380), manajemen wajib:

- **Matriks Sertifikasi Promosi:** Membuat kebijakan tertulis bahwa kelulusan pelatihan teknis merupakan prasyarat utama untuk kenaikan tingkat/golongan. Ini akan mengubah persepsi karyawan

bahwa pelatihan "tidak berpengaruh" menjadi "sangat berpengaruh bagi karier".

#### **4. Perbaikan Fasilitas Area Produksi**

Berdasarkan ketidakpuasan responden terhadap fasilitas (Skor 392) , perusahaan perlu mengalokasikan anggaran untuk perbaikan sirkulasi udara atau alat pendukung keselamatan di lantai produksi guna menjaga kenyamanan kerja jangka panjang.

#### **5. Saran bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan meneliti variabel di luar model ini (seperti Budaya Organisasi atau Kepemimpinan) yang memengaruhi sisa 32,2% produktivitas , serta menggunakan metode pengumpulan data melalui audit angka produksi harian secara langsung untuk hasil yang lebih objektif.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya*. Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 1 No. 3, 2013.
- Anggraeni, Elyana. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Layanan Frontliner BCA KCU Semarang*. Jurnal Magister Manajemen, Universitas Semarang, Vol. 3 No.2, 2011.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung,2003, *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.
- Arikunto, Suharsimi,2012, *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S,2007, *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Bangun, Wilson,2008, *Intisari Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Dessler, Gary,2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 10*. Jakarta: PT Indeks.
- \_\_\_\_\_,2010, *Manajemen Personalia “Teknik dan Konsep Modern”*. Jakarta: Erlangga.
- Firosuddin, Muhammad. *Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Istech Resources Asia*. Jurnal Magister Manajemen, Binus University, Vol.3 No.3, 2012.
- Forivera, Rizka. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Resources Minerals, Tbk*. Jurnal Magister Manajemen, Universitas Bakrie, Vol. 3, No. 2, 2012.
- Ghozali, Imam, 2011, *Analisis Multivariate dengan program IBM (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar,2010, *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hamid,2003, *Motivasi Kerja Karyawan*. Bandung: Armico.
- Hasibuan, Malayu S.P,2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- \_\_\_\_\_,2010, *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Imran. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pesantren Terpadu Serambi Mekkah*. Jurnal Magister Manajemen, STIE Haji Agus Salim Bukittinggi, Vol. XIV No.2, 2013.
- Kaswan,2011, *Pelatihan dan Pengembangan, Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu,2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarta.
- \_\_\_\_\_,2011, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri,2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, L. Robert dan John H. Jackson,2010, *Human Resources Management edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muchdarsyah, Sinungan,2005, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_,2005, *Metode penelitian (Edisi Pertama)*. Yogyakarta: PT Eresco.
- Nafrizal. *Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Personil POLRI pada Satuan Kerja Biro Operasi Mapolda Aceh*. Jurnal Magister Manajemen, Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, Vol. 2, No.1, 2012.
- Parlinda, Vera. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. Jurnal Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Vol. 4 No. 3, 2013.
- Prasetyo, Edhi. *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta*. Jurnal Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Vol. 3 No. 3, 2011.
- Primajaya, Deni. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang*. Jurnal Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Vol. 3 No. 4, 2013.
- Putti, Joseph M,2010, *Memahami Produktivitas*. Tangerang: Binarupa Aksara Publisher.
- Rachmawati, Ike Kusdyah,2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. ANDI.

- Rini, Tri Noviana. *Efektivitas Pelatihan Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Bagian Expecting PT. Ekstra Jaya Banda Aceh*. Jurnal Magister Manajemen, Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, Vol.4 No. 4, 2015.
- Sedarmayanti,2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_,2011, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P,2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P,2007, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simamora, Henry,2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sofia, Cut Laiyan. *Pengaruh Pendidikan, Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Serta Implikasinya Pada Kinerja Lembaga Keistimewaan Aceh*. Jurnal Magister Manajemen, Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, Vol. 4 No.1, 2015.
- Sugiyama, Gima,2008, *Metode Riset Bisnis dan Manajemen*. Bandung: Guardaya Intimarta.
- Sugiyono,2008, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Alfa Beta
- Sutrisno, Edy,2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Priansa,2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tanujaya. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Coronet Crown*. Jurnal Magister Manajemen, Universitas Semarang, Vol. 3 No. 1, 2015.
- Uno B, Hamzah,2007, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Veithzal, Rivai Fawzi, Basri, M.A,2007, *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yunaningsih, Ani. *Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Tempa dan COR PT. Pindad Bandung*. Jurnal Magister Manajemen, Universitas Dipenogoro, Vol. 2 No. 1, 2007.

Yuniarsih, Tjutju, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

