

## Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo

Ade Radita Sari<sup>1</sup>, Christina Menuk Sri Handayani<sup>2</sup>

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Indonesia <sup>1,2</sup>

Email : [aderaditasari1999@gmail.com](mailto:aderaditasari1999@gmail.com)<sup>1</sup>,

Koresponden: [menukch@unipasby.ac.id](mailto:menukch@unipasby.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Perusahaan merupakan organisasi yang didirikan oleh seorang atau kelompok yang mempunyai kegiatan melakukan produksi dan operasi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Dalam suatu sistem operasi perusahaan dan akan meraih misi industry, kemampuan yang bermutu menjadi salah satu aspek penting yang dipunya perusahaan agar mendapatkan suatu misi, beberapa diantaranya melalui peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. Riset dilakukan dengan tujuan akan mengetahui hasil Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. Dalam penelitian ini memerlukan pendekatan kuantitatif melalui jumlah sampel yang dipakai yakni 74 karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. Teknik Pengambilan Sample memakai *Purposive Sampling*. Bahan diambil dengan memakai angket yang kemudian dilakukan uji instrument untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. dilakukan analisis regresi linier berganda sebelum dikerjakan uji asumsi klasik terlebih dulu baru kemudian dilakukan uji hipotesis. Penelitian ini dapat disimpulkan variabel Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo karena dalam Pelatihan, Pengalaman & Motivasi Kerja yang meningkat maka hasil Produksi kerja yang didapatkan pegawai dan perusahaan meningkat dan sesuai.

**Kata kunci :** Pelatihan, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

### ABSTRACT

*A company is an organization founded by a person or group that has activities to carry out production and operations in order to meet the economic needs of humans. In a company operating system and to achieve company goals, quality Human Resources are one of the important factors that a company has in order to get a mission, one of which is to increase Employee Productivity. This study intends to determine the effect of Training, Work Experience, and Work Motivation on Employee Productivity at UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. In this study requires a quantitative approach through the number of samples used, namely 74 employees of UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. The sampling technique used purposive sampling. The data were collected using a questionnaire which then tested the instrument to determine its validity and reliability. Prior to multiple linear regression analysis, the classical assumption test was carried out first and then the hypothesis test was carried out. This research can be concluded that the variables of Training, Work Experience and Work Motivation have a positive value and have a significant effect on Employee Productivity at UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo because in training, work experience and increased work motivation, the results of work productivity obtained by employees and the company increase and accordingly.*

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

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Perusahaan adalah organisasi yang dibentuk oleh seorang atau badan usaha lain yang mempunyai kegiatan untuk mengembangkan produksi dan kegiatan usaha untuk memenuhi kebutuhan manusia. Dalam

sistem operasi perusahaan dan pencapaian perusahaan, Sumber Daya Manusia merupakan asset penting perusahaan dan memegang peranan yang tidak dapat dilepaskan pada satu perusahaan, sebab kemampuan pegawai mewujudkan inisiatif perusahaan. Diantara beberapa target perusahaan adalah mencapai keuntungan dan berperan yang terbaik dalam memufakati keperluan pelanggan, berdasarkan dua unit terkandung perusahaan dituntut untuk bisa berproduktif guna membentuk hasil melalui karakteristik & taraf superior berturut-turut. Karenanya Produktivitas peranan pegawai diperlukan sebab melalui produktivitas yang complimentary industry untuk bisa memasok barang yang diperlukan bagi pelanggan berturut-turut serta searah akan capaian keuntungan perusahaan akan berhasil. Kesuksesan sebuah industry juga dijabarkan pada akibat kewajiban personal di perusahaan, reaksi kewajiban ini kemudian berimbas pada keseluruhan produksi kerja. meningkatnya produksi kerja pegawai dinantikan berimbas bagi kenaikan ketentraman pegawai.

Abdul Rachman & Hardi, (2018) menyerukan terdapat banyak aspek yang menghasut tinggi rendahnya Produktivitas Kerja Karyawan, diantaranya pelatihan atau ketrampilan, pengalaman kerja seorang karyawan, dan dorongan motivasi kerja. Karyawan yang memiliki pelatihan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja yang tinggi dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal, maka target Produktivitas perusahaan tercapai. Ardana, (2012:270) Produktivitas kerja ialah perpaduan disela-sela total produksi per karyawan pada jangka yang dibutuhkan oleh pegawai agar untuk menghasilkan hasil tersebut. Dan untuk tercapainya tujuan industry, segmen yang utama perlu diamati yakni bagian produksi. Dimana bagian ini adalah bagian dalam sebuah perusahaan yang bekerja buat mengelola aktivitas yang dibutuhkan untuk terealisasinya teknik produksi.

Menurut Siswadi (2016) Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan secara internal setelah dilakukan identifikasi kebutuhan karyawan, diharapkan dapat mengevaluasi keahlian karyawan apakah bermanfaat melalui efisien maupun bukan, lewat metode menuntun pekerja, tindakan semua hambatan internal dan eksternal perusahaan dengan membuat pelatihan yang disiapkan untuk memotivasi tenaga kerja supaya berprestasi. Dan bermacam pelatihan diperlukan antara tenaga kerja memperoleh keahlian yang ditekankan di dalam tugas mereka.

Arryowibowo & Ariani (2017) Pengalaman yang ada akan membantu seseorang mengembangkan pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan. Mereka yang melakukan jenis pekerjaan ini secara teratur untuk jangka waktu yang lama lebih berpengalaman dan berpengalaman dalam pelaksanaan produksi. Pengalaman yang diperoleh akan membantu mengembangkan pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan.

Selain pelatihan dan pengalaman kerja, faktor pendukung agar tercapainya kesuksesan kerja yang memuaskan oleh tenaga kerja ialah motivasi kerja, yang diharapkan setiap karyawan mempunyai semangat kerja yang lebih sampai nanti bisa mencapai produktivitas. Dimana dengan dorongan semangat kerja, pegawai untuk mempunyai semangat yang kuat ketika menjalankan tugas yang diterima.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo merupakan *home industry* yang bergerak dalam bidang *spare part* sepeda motor yang sudah memiliki wilayah pemasaran nasional, dimana dalam aktivitasnya berusaha menghasilkan produk yang berkualitas agar dapat mampu bersaing dan tidak kalah dengan industry lain. Perusahaan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo tentunya ingin mencapai suatu tujuan tersebut, maka perusahaan harus dapat mengerti apa yang dikehendaki karyawannya. Salah satu bentuk dukungan dari perusahaan yaitu pelatihan, dimana perusahaan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo memberikan pelatihan kepada karyawan namun belum berjalan rutin sehingga karyawan banyak yang masih belum merasakan yang menimbulkan dampak negatif dan berpengaruh pada emosional karyawan.

Selain itu, masih belum berjalannya secara rutin pelatihan yang dilakukan, masih kurangnya juga pengalaman kerja yang diperoleh oleh karyawan di bidang produksi tersebut. Menurut Muhwan & Puryandani, (2019) Pengalaman kerja dan staf dapat membantu seorang menciptakan pekerjaan yang efektif, sehingga pengalaman yang didapat seorang pegawai diharapkan nantinya untuk membantu memberikan pengetahuan serta keahlian yang cocok pada bidang kegiatan yang ditekuni sehingga hasil produktivitas produk yang dicapai sesuai dengan target perusahaan.

Berdasarkan penjelasan bagian HRD, Produktivitas di UD. Aji Batara Perkasa Mandiri akan terwujud jika para karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Selain pelatihan dan pengalaman kerja, motivasi juga mempengaruhi produktivitas. Hasibuan (2016) mengatakan motivasi memiliki tugas penting karena seorang atasan perusahaan dapat menyalurkan pekerjaan ke bawahannya untuk dikerjakan dengan baik, sehingga konvensional sokongan semangat bagi pegawai dipakai instrument agar mengembangkan antusiasme kerja dan memajukan produktivitas serta tepat guna. Sehingga produktivitas kerja akan jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan ketika pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban, oleh karena itu arahan

perusahaan mesti bisa memberikan sebuah dorongan semangat agar produktivitas kerja karyawan meningkat. Di UD.Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo masih kurang dalam memberikan motivasi atau semangat kerja bagi karyawannya sehingga disini berpengaruh juga terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan di UD.Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo ini.

Dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab sebagai perusahaan UD.Aji Batara Perkasa Mandiri demi memenuhi produktivitas yang diharapkan apabila mampu untuk memenuhi apa yang diinginkan karyawan dengan baik. Gambaran untuk melihat produktivitas kerja karyawan di lihat dalam pelatihan, pengalaman kerja dan motivasi kerja yang didapatkan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Yakni sebuah ilmu yang mengatur proses pemanfaatan kemampuan sesuai keefektifan serta efisiensi guna sampai pada sebuah tujuan. Menurut Hasibuan(2016:10) keahlian yang mengelola kaitan serta keharusan pegawai secara efektif dan efisien untuk membantu terlahirnya misi industri, dan karyawan. Sementara itu Desler, (2015:04) mengartikan strategi juga praktek dalam menggerakkan SDM yang mengkonver tindakan mengambil, menseleksi, training, serta memberikan pengukuran serta penghargaan.

### **Pelatihan**

Dessler (2010:06) Pelatihan yaitu proses terintegrasinya yang dipakai perusahaan guna dapat memastikan karyawan bekerja untuk mencapai misi perusahaan. Sedangkan Menurut Hamali(2007:11) mengartikan pelatihan diberikan dalam bentuk bantuan seperti pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan. Oleh karena itu pelatihan merupakan suatu step agar menaikkan keterampilan pegawai serta bisa membiasakan keterampilan, kemahiran, kepakaran dan paham pegawai agar dapat bekerja ala efisien dan efektif agar tercapai tujuan sebuah industri. Indikator pada variabel pelatihan ini menurut Mangkunegara (2013:62) dalam Wahyuningsih, (2019) yakni tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode yang dipakai, kualifikasi peserta serta pelatih.

### **Pengalaman Kerja**

Sutrisno, (2011) mengemukakan pengalaman kerja memungkinkan karyawan untuk memperbaiki diri, mengambil resiko, menghadapi tantangan dengan lebih efektif, mengelola produktivitas, bekerja dan menciptakan banyak hubungan untuk menciptakan orang-orang yang terampil, sumber komunikasi yang baik dengan orang lain. Sedangkan martoyo(2007) mendefinisikan pengalaman kerja ini merupakan saat ketika seorang pekerja bekerja ditempat seharusnya. Pengalaman kerja digunakan sebagai aset besar untuk kaki tim untuk menjadi sangat sukses. Dan didapatkan bahwa pengalaman kerja merupakan sesuatu pengetahuan atau keahlian yang telah dikenal serta dipahami karyawan yang sudah dicoba sebelumnya sepanjang jangka waktu tertentu. Indeks pengalaman kerja menurut Bill Foster (2001:43) dalam Maulidiah, (2015) ialah lamanya kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dipunya, serta pengaklukan tentang pekerjaan&perlatan.

### **Motivasi Kerja**

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa motivasi merupakan situasi yang bisa menggerakkan individu agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Sedangkan Sastrohadwiry (2013:119) motivasi yaitu suatu perihwal psikis serta posisi batin manusia yang memberikan energy, memacu gairah, dan menyalurkan perilaku untuk menggapai kebutuhan yang memberikan kepuasan. Jadi motivasi dapat ditarik kesimpulan seperti pendorong, yang menjadikan pemicu suatu keberhasilan. Tentang hal indeks motivasi kerja Mangkunegara (2013:101) dalam Sunarsi, (2018) yaitu keinginan fisiologi, rasa aman, kualitas bersama manifestasi diri

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2016:109) Produktivitas Kerja adalah kualitas menggunakan pekerjaan yang mengarah pada tujuan, tetapi produk ini adalah proposi perkembangan dengan waktu yang diperlukan untuk menawarkan produk kerja. Sedangkan Hasibuan (2013:94) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambahan dan dengan teknik pengerjaan yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input yang dikeluarkan seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan. Indikator

produktivitas kerja menurut sutrisno (2011:104) dalam wahyuningsih (2019) yaitu kemampuan, mutu, senangat kerja dan efisiensi, pengembangan diri.

## **METODE**

eksperimen ini memuat data tertulis dan data pendukung, dimana populasinya tenaga kerja UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo dengan sampel sejumlah 74 karyawan bagian produksi. Teknik pengambilan menggunakan *purposive sampling*. Kuesioner ialah cara akumulasi informasi yang dipakai peneliti. Dan untuk menguji kebenaran informasi kuesioner menggunakan skala likert. Adapun teknik analisis data yang dipakai pada penelitian ini yakni uji instrument dengan melibatkan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik mencakup mulai normalitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, bersama autokorelasi, lalu kemudian dilakukan analisis regresi berganda, serta uji determinasi dan uji hipotesis yang berisi dari uji t dan uji F.

## **HASIL**

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **1. Uji Validitas**

Digunakan guna mengukur valid atau tidaknya suatu angket dari masing-masing variabel. Eksperimen ini dicapai dengan melihat apakah kuesioner yang digunakan sudah kategoris dengan mengukur apa yang diukur.

Berikut adalah hasil analisis validitas :

Tabel 1 uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	correlate	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1_1	0,612	0,3	Valid
	X1.1_2	0,683	0,3	Valid
	X1.1_3	0,748	0,3	Valid
	X1.2_1	0,605	0,3	Valid
	X1.2_2	0,733	0,3	Valid
	X1.2_3	0,635	0,3	Valid
	X1.3_1	0,730	0,3	Valid
	X1.3_2	0,690	0,3	Valid
	X1.3_3	0,661	0,3	Valid
	X1.4_1	0,476	0,3	Valid
	X1.4_2	0,737	0,3	Valid
	X1.4_3	0,620	0,3	Valid
	X1.5_1	0,549	0,3	Valid
	X1.5_2	0,484	0,3	Valid
	X1.5_3	0,490	0,3	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1_1	0,702	0,3	Valid
	X2.1_2	0,501	0,3	Valid
	X2.1_3	0,648	0,3	Valid
	X2.2_1	0,683	0,3	Valid
	X2.2_2	0,610	0,3	Valid
	X2.2_3	0,635	0,3	Valid
	X2.3_1	0,469	0,3	Valid
	X2.3_2	0,653	0,3	Valid
	X2.3_3	0,565	0,3	Valid
	X2.4_1	0,555	0,3	Valid
	X2.4_2	0,646	0,3	Valid
	X2.4_3	0,660	0,3	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1_1	0,678	0,3	Valid
	X3.1_2	0,706	0,3	Valid
	X3.1_3	0,755	0,3	Valid
	X3.2_1	0,496	0,3	Valid
	X3.2_2	0,667	0,3	Valid
	X3.2_3	0,691	0,3	Valid
	X3.3_1	0,836	0,3	Valid
	X3.3_2	0,661	0,3	Valid
	X3.3_3	0,782	0,3	Valid
	X3.4_1	0,691	0,3	Valid
X3.4_2	0,531	0,3	Valid	
X3.4_3	0,612	0,3	Valid	
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1_1	0,419	0,3	Valid
	Y.1_2	0,363	0,3	Valid
	Y.1_3	0,523	0,3	Valid
	Y.2_1	0,686	0,3	Valid
	Y.2_2	0,481	0,3	Valid
	Y.2_3	0,613	0,3	Valid
	Y.3_1	0,509	0,3	Valid
	Y.3_2	0,520	0,3	Valid
	Y.3_3	0,544	0,3	Valid
	Y.4_1	0,343	0,3	Valid
	Y.4_2	0,523	0,3	Valid
	Y.4_3	0,423	0,3	Valid
	Y.5_1	0,559	0,3	Valid
	Y.5_2	0,579	0,3	Valid
	Y.5_3	0,317	0,3	Valid

Hasil uji validitas semua item dari setiap variabel memiliki nilai yang signifikan diatas 0,3 lantas semua item pada angket yang digunakan cocok untuk uji selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji ini dipakai untuk menilai reliabilitas setiap metric dalam pertanyaan yang digunakan dalam survey ini. Uji reliabel ini memakai stratetgi *cronbah's alpa* dan dikatakan handal yang tinggi jika nilai *cronbah's alpa* > 0,7.

Dari hasil survey didapatkan hasil berikut :

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan	0,890	0,7	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,848	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja	0,894	0,7	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,781	0,7	Reliabel

Pada tabulasi di atas disimpulkan semua variabel koefisien memiliki nilai diatas 0,7 dengan menggunakan teknik *cronbach's alpha*. Dimana dalam hal ini bahwa semua item dari setiap variabel yang dipakai reliabel.

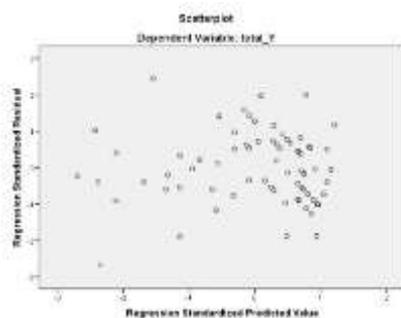
### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Dalam model dekadensi, periksa apakah variabel terikat, variabel bebas atau kedua nya terdistribusi. Deteksi normalitas pada model penelitian ini dapat dilihat melalui non parametik Kolmogrov-smirnov (1-sample K-S) dengan dilihat dari data yang dihasilkan berdistribusi normal jika nilai signifikan yaitu  $0,961 > 0,05$ . Dan dinyatakan bahwa semua data berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan analisis.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dipakai guna mengetahui apakah model regesi terdapat perbedaan versi oleh residu satu ke yang beda.



Scatteplot

Berdasarkan hasil gambar diatas, bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada data tersebut karena plot tidak memiliki pola tertentu.

#### 3. Uji Multikolinieritas

Uji ini bermaksud akan menduga apaka acuan regresi terjalin kaitan korelasi dengan variable independen. Dan acuan regesi yang otonom multikolinieritas merupakan acuan yang memegang taraf tolerance  $\geq 0.01$  atau jika nilai VIF  $\leq 10$  dinyatakan terhindar dari gejala multikolinieritas.

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolonieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
Pelatihan	.693	1.444
Pengalaman Kerja	.563	1.775
Motivasi Kerja	.554	1.805

Sumber : Output SPSS data diolah (2021)

Dari data diatas dapat disimpulkan maka taraf keterbukaan segala plastis diatas 0.10 beserta taraf VIF dibawah 10, kemudian data diatas menunjukkan tidak berlaku Multikorelasi

#### 4. Uji Autokorelasi

Menurut hasil tes dengan SPSS versi 20 seperti dibawah :

**Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi**

Durbin – Watson
2.338

Sumber : Output SPSS data diolah (2021)

Diketahui dari hasil uji autokorelasi diatas bahwa nilai DW yaitu 2,338, yang berarti tampak sentral 1.55-2.46 yang berarti tak terjadi autokorelasi.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

berdasarkan reaksi studi lewat program SPSS 20 diperoleh hasil regresi berganda :

$$Y = 24.570 + 0.140 X_1 + 0.177 X_2 + 0.443 X_3 + e$$

Dapat diartikan Konstanta bernilai positif yaitu sebesar 24.570, besar kecilnya hasil ini membuktikan pekatihan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ).

Sehingga dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Koefisien constant sebesar 24.570 yang berarti apabila variabel pelatihan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ) dengan motivasi kerja ( $X_3$ ) jika nilainya 0 lalu nilai produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 24.570
- 2) koefisien  $X_1$  sebesar 0,140 mempunyai nilai positif yang berarti menunjukkan maksud secara statistik maka bilamana pelatihan ( $X_1$ ) naik dan produktivitas naik sebanyak 0,140.
- 3) Koefisien  $X_2$  sebesar 0,177 mempunyai nilai positif yang berarti menunjukkan maksud secara statistik maka bilamana pengalaman kerja ( $X_2$ ) naik dan produktivitas naik sebanyak 0,177.
- 4) Koefisien  $X_3$  sebesar 0,443 memiliki nilai positif yang berarti menunjukkan maksud secara statistik maka bilamana motivasi kerja ( $X_3$ ) naik dan produktivitas naik sebanyak 0,443.

#### Uji Determinasi

Determinasi berarti mengukur bagaimana pengalaman keterampilan menggambarkan keadaan.

**Tabel 5 Koefisien Determinasi**

Model	R	Adjusted R Square
1	.891 <sup>a</sup>	.784

Diketahui tabel tersebut nilai (R) sebesar 0,891 mempunyai hubungan yang sangat kuat berdasarkan interpretasi koefisien korelasi (sugiyono, 2019:248). Nilai *Adjusted r squared* yakni 0,784 atau 78,4% dimana

impresi seluruh faktor dependen yaitu Pelatihan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), juga Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berkenaan faktor indeopenden Produktivitas kerja karyawan dan relik sejumlah 21,6% responsif pada variable lain yang bukan termasuk di model konseptual untuk dianalisis.

### Uji t

Uji t didicapai agar mengetahui dampak saban variabel bebas terhadap variabel terikat lewat perhitungan nilai menngunakan teknik statistika.

**Tabel 6 Hasil Pengujian t**

Model	t	Sig.
Pelatihan	2.989	.004
Pengalaman Kerja	2.656	.010
Motivasi Kerja	8.685	.000

Berlaskan perolehan diatas maka:

- 1) Pada pelatihan ( $X_1$ ) didapatkan hasil kira-kira  $t_{hitung}$  sebesar 2.989 >  $t_{tabel}=1,992$  melalui nilai sig. 0,004 < 0,05
- 2) Pada pengalaman kerja ( $X_2$ ) didapatkan hasil kira-kira  $t_{hitung}$  sebesar 2.656 >  $t_{tabel}=1,992$  melalui nilai sig. 0.010 < 0.05
- 3) Pada motivasi kerja ( $X_3$ ) didapatkan hasil kira-kira  $t_{hitung}$  sebesar 8.685 >  $t_{tabel}=1,992$  melalui nilai sig. 0.000 < 0.05

### Uji F

Uji statistic dengan uji simultan (keseluruhan)

**Tabel 7 Hasil pengujian uji F**

Model	F	Sig.
Regression	89.471	.000 <sup>b</sup>

Pada hasil SPSS versi 20 hitungan dalam penelitian ini apabila nilai signifikansi < 0.05 dan taraf F hitung sebesar 89.471 ini memiliki efek simultan dari perubahan independen pada kunci ketergantunsgn. Sehingga nilai signifikansi 0.000 < 0.05 didapatkan keputusan  $H_0$  ditangkal yang berate tampak dampak yang signifikan dan simultan.

### PEMBAHASAN

- 1) Hasil pengujian hipotesis variabel pelatihan memiliki signifikan 0.004 < 0.05 berarti keberadaan pelatihan semakin baik atau meningkat, pelatihan yang diberikan maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Selarasnya hasil studi ini dipaparkan Muslimin, Kojo, & Dotulong (2016) dan penelitian sunarsi (2018) yang menetapkan hingga variabel training mempunyai impresi yang signifikan terhadap produktivitas kerja dan pengaruhnya positif.
- 2) Hasil analisis hipotesis pengalaman kerja memiliki signifikan 0.010 < 0.05 berarti pengalaman kerja berakibat baik serta signifikan akan produktivitas tenaga kerja dan juga ditunjukkan dari besarnya nilai t-hitung sebesar 2.656 yang artinya bahwa semakin baik atau meningkat pengalaman kerja yang dimiliki maka semakin mempengaruhi juga produktivitas kerja karyawan. Selarasnya hasil studi ini dipaparkan Muhwan & Puryandani (2019) dimana menunjukkan varaibel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif ke produktivitas. Perihal ini menampilkan kalau karywan yang ada penglaman kerja lama hendak gampang menyesuaikan diri pada area kerja, sebab dengan pengalaman itu karyawan memperoleh hasil yang lebih kilat, tidak hanya itu pula bisa menuntaskan tugas-tugas secara efisien serta efektif.
- 3) Hasil analisis hipotesis motivasi kerja mempunyai signifikan 0.000 < 0.05 berarti motivasi kerja berakibat signifikansi akan produktivitas karyawan dan juga menunjukkan dari besarnya nilai t-hitung sebesar 8.685 dimana meluap baik dorongan kerja diberi akan mempengaruhi juga produktivitas kerja karyawan. Motivasi dapat mengembangkan potensi produktivitas secara lebih baik yang dapat mempengaruhi para karyawan

untuk menempatkan diri untuk beradaptasi sehingga seseorang dapat memahami kekurangan serta kelebihan dalam ruang lingkup kerja tertentu. Selarasnya hasil studi ini dipaparkan Dotulong & Assagaf (2015) dan penelitian Abdul Rachman & Hardi (2018) yang menunjukkan bahwa dorongan kerja berakibat signifikan ke produktivitas pegawai juga berpengaruh positif.

- 4) Dari hasil penelitian didapat pelatihan, pengalaman kerja, motivasi kerja yang diuji secara simultan terhadap produktivitas kerja ditunjukkan hasilnya melalui menggunakan uji-f. Ditemukan taraf F hitung 89.471 sebanyak serta taraf signifikasi sejumlah  $0.000 < 0.05$ . Pada pengujian merajuk terdapat akibat dengan mengungkapkan kalau dugaan berhasil serta teruji. Dimana pelatihan ( $X_1$ ), Pengalaman kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ), berakibat pada produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Seorang pekerja yang pernah mempunyai training, pengalaman kerja serta motivasi yang semampai bakal condong punya produktivitas yang tinggi.

## SIMPULAN

Pada hasil penelitian ini diperoleh hasil : 1) variabel pertama Pelatihan menunjukkan pengaruh signifikan dan searah terhadap produktivitas kerja pegawai UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo, 2) variabel kedua pengalaman kerja menunjukkan pengaruh signifikan juga searah terhadap produktivitas kerja pegawai UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo, 3) variabel ketiga motivasi kerja menunjukkan pengaruh signifikan juga positif akan produktivitas kerja pegawai UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo, 4) pelatihan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja pegawai UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo.

## IMPLIKASI

Penelitian ini mengimplikasikan bagaimana perusahaan menilai bahwa tingkat Produktivitas kerja pegawai diperhatikan melalui pelatihan, pengalaman kerja, dan Motivasi Kerja dengan baik. Sehingga dengan begitu tingkat produktivitas UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo meningkat dan rasa kenyamanan karyawan dalam perusahaan sangat baik.

## KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini keterbatasan dalam penelitian yaitu menggunakan sampel yang hanya mencakup bagian produksi UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo berjumlah 74 karyawan. Menggunakan tiga transplantasi pribadi, pelatihan, pengalaman kerja, relevan untuk bekerja, serta variabel diandalkan produktivitas kerja. Dengan begitu perusahaan ingin tahu seberapa besar tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi UD. Aji Batara Perkasa mandiri Sidoarjo.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachman, S., & Hardi, U. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Ardana, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jogyakarta: graha ilmu.
- Arrywibowo, I., & Ariani, M. (2017). Prestasi Kerja dipengaruhi Oleh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Utama Komersil Balikpapan). *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1, 71–79.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dotulong, L., & Assagaf, S. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 639–649.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Muhwan, & Puryandani. (2019). PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN AREA LAYANAN MIKRO DI PT. BANK JATENG CABANG PEMALANG Muhwan1, *Jurnal Magisma Vol. VII No. 2 – Tahun 2019 | 63. Jurnal Magisma*, VII(2), 63–70.
- Muslimin, R. M., Kojo, C., & Dotulong, L. O. . (2016). Analisis pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada pt. pos dan giro manado. *Jurnal EMBA*, 4(2), 187–198.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi. *JURNAL SeMaRaK*, 1(1), 66–82.