

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PLAZA AUTO
PRIMA CABANG TENDEAN**

TUGAS AKHIR

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Ijazah Diploma IV
Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif
Politeknik STMI Jakarta



Oleh:

Azmul Fauziah

1716059

**POLITEKNIK STMI JAKARTA
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN R. I.
JAKARTA
2020**

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL TUGAS AKHIR:

**“PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PLAZA AUTO
PRIMA CABANG TENDEAN”**

Disusun Oleh:


Nama : Azmul Fauziyah
NIM : 1716059
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diuji dan disahkan oleh Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Administrasi
Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta

Pada Hari Selasa, Tanggal 27 Oktober 2020

Menyetujui,

Penguji 1



Sonny Taufan, SH, MH
NIP. 198402262010121002

Penguji 2



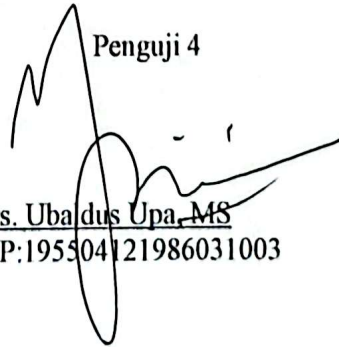
Dr. Drs. Achmad Zawawi, MA, MM
NIP. 195811171984031003

Penguji 3



Angelia Merdiyanti, S. TP, MM
NIP. 198408062014022001

Penguji 4



Drs. Ubaldus Upa, MS
NIP. 195504121986031003

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif

Politeknik STMI Jakarta



YULIUS JATMIKO NURYATNO, SE, MM
NIP: 198607262014021001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Azmul Fauziyah

NIM 1716059

Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang saya buat dengan judul :

**“PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PLAZA AUTO PRIMA
(CABANG TENDEAN).”**

- Dibuat dan diselesaikan sendiri, dengan menggunakan literatur hasil kuliah, survey lapangan, diskusi dengan Dosen Pembimbing serta buku – buku atau jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada karya tugas akhir ini.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Sarjana di Universitas atau Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian – bagian tertentu digunakan sebagai referensi pendukung untuk melengkapi informasi dan sumber informasi dengan dicantumkan melalui referensi yang semestinya.
- Bukan merupakan karya tulis terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada Karya Tugas Akhir saya.

Jika saya terbukti tidak memenuhi apa yang telah dinyatakan seperti diatas, maka karya Tugas Akhir saya ini dibatalkan.

Jakarta, 22 Oktober 2020

Yang Membuat Pernyataan



(Azmul Fauziyah)

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

JUDUL TUGAS AKHIR

**“PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PLAZA AUTO
PRIMA CABANG TENDEAN”**

Disusun oleh:

NAMA : Azmul Fauziah
NIM : 1716059
PROGRAM STUDI : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diperiksa dan disetujui untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis
Pada program studi Administrasi Bisnis Otomotif di Politeknik STMI Jakarta

Jakarta, 27 Oktober 2020

Menyetujui,



Drs. Uha dus Upa, MS
NIP:195504121986031003

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif
Politeknik STMI Jakarta



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM
NIP : 19860726201402100

LEMBAR BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama	: Azmul Fauziyah
NIM	: 1716059
Judul Tugas Akhir	: Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Plaza Auto Prima (cabang Tendean)
Nama Perusahaan	: PT Plaza Auto Prima (Plaza Toyota)
Alamat Perusahaan	: Jl. Kapten Piere Tendean No. 9A RT.1/RW.2 Kuningan Barat, Kec. Mampang Prapatan, Jakarta Selatan 12710
Pembimbing	: Drs. Ubaldus Upa, MS

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
07-06-2020	I	Konsultasi Tugas Akhir BAB I	
14-06-2020	I	Perbaikan Tugas Akhir BAB I	
25-06-2020	II	Konsultasi Tugas Akhir BAB II	
01-07-2020	III	Konsultasi Tugas Akhir BAB III	
10-07-2020	III	Perbaikan Tugas Akhir BAB III	
15-07-2020	I-III	Pengajuan Seluruh BAB I, BAB II, dan BAB III	
25-08-2020	I-III	Revisi BAB I, BAB II, dan BAB III setelah seminar	
16-09-2020	IV-V	Konsultasi Tugas Akhir BAB IV dan BAB V	
04-10-2020	IV-V	Perbaikan Tugas Akhir BAB IV dan BAB V	
10-10-2020	IV-VI	Konsultasi Tugas Akhir BAB IV, BAB V dan BAB VI	

Mengetahui,
Ka Prodi Administrasi Bisnis Otomotif

Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM
NIP.198607262014021001

Dosen Pembimbing

Drs. Ubaldus Upa, MS
NIP.195504121986031003

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Plaza Auto Prima (cabang Tendea), (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Plaza Auto Prima (cabang Tendea), (3) pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Plaza Auto Prima (cabang Tendea). Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Populasi yang diambil adalah para salesman di Plaza Toyota Tendea sebanyak 19 responden. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kelayakan instrument, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji T dan uji F. Adapun aplikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 25. Hasil uji T (parsial) menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu pelatihan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan uji t yang menunjukkan nilai t hitung $0,631 < t$ tabel $2,109$ dan nilai signifikan sebesar $0,537 < 0,05$. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel. Hal ini ditunjukkan dengan uji t yang menunjukkan nilai t hitung $7,974 > t$ tabel $2,109$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$.

Kata Kunci : Pelatihan, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

Spasi 1

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas petunjuk, rahmat, dan hidayah-Nya karenanya Penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Tugas Akhir ini disusun berdasarkan pengalaman dan ilmu yang Penulis peroleh selama melaksanakan Praktik Kerja Lapangan di PT Plaza Auto Prima (Head Office) dalam waktu kurang lebih 3 bulan.

Tugas Akhir yang telah Penulis susun ini dibuat dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam penyelesaian program Diploma IV program studi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO) di Politeknik STMI Jakarta.

Dengan ini Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini tidak akan tersusun dengan baik tanpa adanya bantuan dari pihak-pihak terkait. Oleh karena itu, pada kesempatan ini tidak lupa juga Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam kegiatan Analisis Tugas Akhir ini maupun dalam perolehan data diantaranya:

1. ~~Bapak~~ Dr. Mustofa, MT. Selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta.
2. ~~Bapak~~ Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM. Selaku Kepala Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO).
3. ~~Ibu~~ Angelia Merdiyanti, S. TP, MM. Selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO) yang telah membantu administrasi selama proses pengajuan tugas akhir.
4. ~~Bapak~~ Drs. Ubaldus Upa, MS. Selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan membimbing selama proses pengerjaan Tugas Akhir.
5. Bapak Muhammad Iqbal selaku *Service Operation Manager* PT. Plaza Auto Prima (Plaza Toyota) *Head Office*.
6. Bapak Heru Purnomo dan Bapak Lukman Nur Hakim selaku pembimbing praktik kerja lapangan PT. Plaza Auto Prima (Plaza Toyota) *Head Office*.

Dosen Pembimbing?
Dosen
dari ABO?

7. Bapak Wahyu Islami dan Bapak Agus Sugianto yang telah memberikan pengetahuan, informasi, dan bantuan kepada penulis mengenai kegiatan perusahaan pada divisi *aftersales service*.
8. Seluruh dosen Politeknik STMI Jakarta yang telah memberikan pengetahuan dan pengalamannya yang bermanfaat bagi penulis.
9. Seluruh anggota keluarga Penulis, yang selalu *mensupport* dalam mengerjakan laporan, serta selalu memberikan dorongan, dan motivasi.
10. Liza Nuroktafiani selaku *partner* dalam melaksanakan Praktik Kerja Lapangan di PT. Plaza Auto Prima (Plaza Toyota) *Head Office*.
11. Teman-teman seperjuangan angkatan 2016 di Politenik STMI Jakarta yang juga memberikan motivasi dalam pengerjaan laporan.
12. Dan kepada pihak – pihak lain yang telah begitu banyak membantu namun tidak dapat disebutkan satu persatu.

Terima kasih untuk bantuan yang telah diberikan, semoga dapat menjadi amal ibadah di hadapan-Nya dan semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya bagi kita semua.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kesalahan dalam penyusunan laporan ini, oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan guna perbaikan dikemudian hari.

Akhir kata, semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Administrasi Bisnis Otomotif.

Jakarta, 15 Juli 2020



Azmul Fauziyah

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.6. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2. Pelatihan.....	12
2.2.2. Manfaat Pelatihan.....	14
2.2.3. Tujuan Pelatihan.....	15
2.2.4. Analisis Kebutuhan Pelatihan.....	18
2.2.5. Tujuan analisis kebutuhan pelatihan adalah untuk :.....	20
2.2.6. Fungsi Training Need Analysis/TNA (analisis kebutuhan pelatihan):.....	20
2.2.7. Data dan informasi yang diperlukan dalam analisis kebutuhann meliputi:.....	21
2.3. Lingkungan Kerja.....	22
2.3.2. Jenis Lingkungan Kerja.....	23
2.4. Produktivitas Kerja Karyawan.....	26
2.4.2. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.....	28
2.4.3. Manfaat Produktivitas Kerja.....	30
2.5. Kerangka Pemikiran.....	31
2.6. Kajian Penelitian Terdahulu.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
3.2. Jenis dan Sumber Data.....	33
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.5. Variabel Penelitian.....	35
3.6. Definisi Operasional Variabel.....	37

3.7. Hipotesis Penelitian.....	38
3.8. Instrumen Penelitian.....	39
3.9. Teknik Analisis Data.....	40
3.8.1. Uji Instrumen.....	40
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.8.3 Uji Analisis Data.....	44
BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	50
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	50
4.1.1 Profil Perusahaan	50
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	51
4.1.3 Sejarah Perusahaan.....	51
4.1.4 Kegiatan Perusahaan	54
4.1.5 Struktur Organisasi Lini	57
4.2 Pengolahan Data	58
4.2.1 Gambaran Objek Penelitian.....	58
4.2.2 Penentuan <i>Range</i> Analisis Deskriptif.....	62
4.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	63
4.2.4 Uji Instrumen	71
4.2.5 Uji Asumsi Klasik	78
4.2.6 Uji Analisis Data.....	81
4.2.7 Analisis Regresi Linier Berganda.....	86
4.2.8 Koefisien determinasi (R^2)	89
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	94
5.1 Uji Validitas Data.....	94
5.2 Uji Reliabilitas Data	95
5.3 Uji Asumsi Klasik	96
1. Uji Normalitas.....	96
2. Uji Multikolinearitas	98
3. Uji Heteroskedastisitas	99
5.4 Uji Koefisien Korelasi.....	101
1. Korelasi Parsial.....	101
2. Korelasi Ganda	102
5.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	103

5.6 Uji Hipotesis	105
2 Uji t (Uji Parsial).....	106
3. Uji F (Uji Simultan).....	107
5.7 Pembahasan	108
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	111
6.1 Kesimpulan.....	111
6.2 Saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA	113
Jurnal, Makalah, Laporan.....	113
Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	117

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir	31
Gambar 2. 3 Model Hipotetik	35
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Plaza Toyota Head Office	59
Gambar 4. 2 Diagram Hasil Uji t (X1 terhadap Y).....	91
Gambar 4. 3 Diagram Hasil Uji t (X2 terhadap Y).....	91
Gambar 4. 4 Diagram Hasil Uji F.....	93
Gambar 5. 1 Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram	97
Gambar 5. 2 Uji Normalitas Dengan Normal Probability Plot.....	97
Gambar 5. 3 Uji Heteroskedastisitas Dengan Grafik Scatterplots.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring perkembangan jaman dan kemajuan teknologi, manusia dituntut untuk dapat mempunyai keterampilan yang berkualitas untuk memenuhi taraf hidup yang lebih baik. Persoalan sekarang yang ada adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produktivitas secara optimal, sehingga tujuan perusahaan tercapai. Sumber daya manusia dikatakan produktif, apabila mempunyai disiplin dan produktivitas kerja tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja dengan berbagai cara, diantaranya seperti pelatihan kerja dan penyediaan lingkungan kerja yang baik. Adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia, maka diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan membutuhkan manajemen yang baik dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat dan penyediaan lingkungan kerja yang baik, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan (Marwansyah,2012:3). Dapat disimpulkan bahwa tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh usaha manusianya, baik dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan, pengkoordinasian dan pengendalian. Sumber daya manusia di perusahaan berperan sebagai penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai hasil yang dicitacitakan. Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Menurut Hariandja (2002:169), Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada. Sinambela (2011:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Selain pelatihan, salah satu faktor produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi produktivitas kerja seseorang. Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Salah satu upaya dalam menghasilkan produktivitas karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan produktivitas yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan.

Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi produktivitas yang dimilikinya.

PT Plaza Auto Prima merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *Dealer* Otomotif dan merupakan *Dealer* Resmi Toyota yang berada di area DKI Jakarta dan Jawa Barat. Perusahaan ini melayani Penjualan Kendaraan, Pelayanan *Service* Kendaraan, dan Penjualan *Spare Part* Toyota. Sebelum diadakannya pelatihan dan perbaikan lingkungan kerja yang baik pada PT Plaza Auto Prima ini memiliki beberapa permasalahan seperti penurunan produktivitas karyawan yang disebabkan oleh kualitas kerja tidak sesuai dengan target perusahaan dalam penjualan produk yang berkaitan dengan kemampuan menjual produk oleh karyawan tersebut. Kurangnya pelayanan kepada para konsumen dalam penjualan khususnya para salesman yang kurang memahami info produk yang dipasarkan sehingga menyebabkan penjualan produk tidak sesuai dengan target penjualan yang telah ditentukan, suara bising kendaraan dan hal-hal mengganggu lainnya yang disebabkan karena PT Plaza Auto Prima (cabang Tendea) ini berada di pusat kota dengan kantor yang berada dekat dengan jalan layang, hal ini dapat mempengaruhi kenyamanan para karyawan yang bekerja di dalam kantor.

Dari permasalahan tersebut mengakibatkan produktivitas kerja salesman menurun yang berdampak kepada penjualan yang tidak sesuai target yang telah ditentukan perusahaan. Karena ukuran keberhasilan penjualan yang maksimal adalah dengan memaksimalkan produktivitas tim sales dalam bekerja. Sehingga jika produktivitas dari salesman tersebut tidak maksimal akan berdampak kepada penjualan yang tidak sesuai dengan target perusahaan dan akan mengalami penurunan. Berikut data penjualan yang mengalami penurunan.

Tabel 1.1 Data Penjualan PT Plaza Auto Prima

CABANG	Data Penjualan 3 Tahun Terakhir		
	2017	2018	2019
Plaza Toyota Kyai Tapa	1,630	1,331	1,246
Plaza Toyota Tendean	1,875	1,606	1,452
Plaza Toyota Green Garden	2,471	2,119	1,976
Plaza Toyota Pemuda	1,563	1,400	1,184
Plaza Toyota Gading Serpong	2,645	2,086	1,823
Plaza Toyota Bandung	1,440	1,035	994
Plaza Toyota Citeurep	336	426	496
Plaza Toyota Group	11,960	10,003	9,171

Sumber: Plaza Toyota

Kondisi tersebut mengharuskan PT Plaza Auto Prima melakukan penerapan strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan cara meningkatkan produktivitas kerja para karyawan agar mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. PT Plaza Auto Prima menyadari untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, maka perusahaan harus menerapkan sistem pelatihan, menyediakan, menjamin sarana dan prasarana di lingkungan (area kerja) yang nyaman bagi karyawan. Penerapan pelatihan dan lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang unggul, Sehingga dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui efek yang ditimbulkan dari penerapan pelatihan dan lingkungan kerja yang baik terhadap produktivitas kerja karyawan PT Plaza Auto Prima. Upaya perusahaan dalam melaksanakan pelatihan kerja serta penyediaan lingkungan kerja yang baik ini diharapkan para karyawan dalam pembagian tugas dan tanggung jawabnya dapat memberikan produktivitas kerja yang baik dan mengalami peningkatan sehingga pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan dapat sesuai dengan pencapaian yang direncanakan oleh perusahaan.

Tabel 1.2 Hasil Pra Kuesioner

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Pegawai	Target (%)
		Ya	Tidak		
1	Bahasa yang digunakan selama penyampaian materi pelatihan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti	40	60	10	100
2	Saya memiliki minat dalam mengikuti program pelatihan	50	50	10	100
3	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami	40	60	10	100
4	Pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan	50	50	10	100
5	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising	50	50	10	100
6	Suara bising dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja	70	30	10	100
7	Saya dan rekan kerja menjalin hubungan dan komunikasi yang baik	60	40	10	100
8	Saya dan rekan kerja lain tidak merasa terintimidasi dengan atasan/pimpinan	60	40	10	100

Sumber: Plaza Toyota (2020)

Berdasarkan data tabel 1.2. di atas, pernyataan nomor 1-4 termasuk dalam indikator pelatihan yaitu instruktur, peserta dan materi pelatihan, pernyataan nomor 5-8 termasuk dalam indikator lingkungan kerja yaitu suara bising dan hubungan pegawai. Berdasarkan hasil yang didapat ternyata belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan hal ini dilihat dari banyaknya pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban tidak pada item pernyataan pra kuesioner nomor 1, 2, 3, 4, dan 5. Data Hasil Prakuesioner ini bertujuan sebagai data penunjang dalam penelitian yang dilakukan agar mengetahui masalah yang terdapat antara Pelatihan dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh terhadap penurunan Produktivitas oleh salesman di PT Plaza Auto Prima (cabang Tendea). Dari latar belakang masalah tersebut, penulis bermaksud mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja dan penyediaan lingkungan kerja yang baik terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai topik dalam tugas akhir ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Plaza Auto Prima cabang Tendea”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial pada PT Plaza Auto Prima cabang Tendea?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial pada PT Plaza Auto Prima cabang Tendea?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara bersama-sama (simultan) pada PT Plaza Auto Prima cabang Tendea?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Plaza Auto Prima (cabang Tendea)
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Plaza Auto Prima (cabang Tendea)
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Plaza Auto Prima (cabang Tendea)

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui penerapan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan realita yang terjadi di lapangan, mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan alat ukur sebagai dasar pertimbangan dalam menentukan langkah dan kebijakan perusahaan, khususnya dalam hal pengaruh pelatihan yang diberikan perusahaan untuk para karyawan serta lingkungan kerja yang seperti apa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan.

3. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu sumber daya manusia.

1.5. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, tampak adanya beberapa faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Agar penelitian ini dapat dilakukan secara intensif, maka hanya dibatasi pada 2 (dua) independen variabel dan 1 (satu) dependen variabel saja, yaitu:

1. Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai independen variabel
2. Produktivitas Kerja Karyawan sebagai dependen variabel (Y)
3. Penelitian dilakukan pada salesman di PT Plaza Auto Prima (cabang Tendea)
4. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner pada salesman PT Plaza Auto Prima (cabang Tendea)
5. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi Berganda

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pengkajian, penulisan, pembahasan dan penyusunan tugas akhir ini, maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan bagian yang berisi dasar-dasar teori atau konsep yang digunakan sebagai dasar pemikiran ilmiah untuk membahas dan menganalisa permasalahan yang ada.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data yang dibutuhkan, teknik pengumpulan data dan teknik pengolahan data.

BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini akan berisikan hasil pengumpulan data, baik data primer maupun sekunder yang dibutuhkan untuk pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih serta berisikan tentang sejarah berdirinya perusahaan, profil perusahaan, struktur organisasi, dan data sumber daya manusia.

BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan analisis serta pembahasan terhadap hasil yang diperoleh dari pengolahan data melalui metode yang diterapkan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisis data yang telah dilakukan serta keterbatasan dari penelitian dan saran yang ditujukan untuk perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2019, p. 6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses kegiatan yang dimulai dari perencanaan hingga penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi. Fahmi (2016, p. 1) menyatakan “manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.” Sedarmayati (2016, p. 3) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia baik secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.” Hamali (2016, p. 2) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen sumber daya manusia diciptakan untuk membentuk budaya perusahaan yang layak dan memasukkan program-program yang mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan serta memastikan keberhasilannya.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2019, p. 9) fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- 1) Perencanaan Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja sesuai kebutuhan agar terwujudnya tujuan organisasi.

- 2) Pengorganisasian Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi.
- 3) Pengarahan dan Pengadaan Pengarahan adalah kegiatan memberi arahan kepada karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisiensi dalam membantu mencapainya tujuan organisasi.
- 4) Pengendalian Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
- 5) Pengembangan Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- 6) Kompensasi Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
- 7) Pengintegrasian Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 8) Pemeliharaan Pemeliharaan merupakan kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- 9) Kedisiplinan Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi.
- 10) Pemberhentian Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

2.2. Pelatihan

2.2.1. Pengertian Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Mangkunegara (2011:3) mengungkapkan pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial memperlajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini. Orientasinya saat ini adalah membantu karyawan mengawasi keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan. *Robert L.Mathis*, mengatakan bahwa pelatihan (training) adalah sebuah proses di mana seorang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Menurut Mangkuprawira (2010:135) pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai standar. Sedangkan menurut *Gary Dessler* pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Menurut Veithzal Rivai (2010:211) pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Pelatihan juga berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu pelatihan akan membantu

karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan efektif maka perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya. Hubungan antara pelatihan dengan produktivitas kerja menunjukkan sangat kuat karena meningkatnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang mampu menyerap dan memahami pelatihan yang diberikan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Kandou, 2013). Handoko (2001:104) mengemukakan pendapatnya mengenai pelatihan, yaitu sebagai berikut : “Latihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Di lain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang dan kegiatan ini disebut dengan pengembangan sumber daya manusia”.

Rachmawati (2008:110) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu asset investasi penting dalam sumber daya manusia. Sedangkan Menurut *Proctor dan Thorton* dalam *Manullang & Marihot* (2008:68) terdapat berbagai macam manfaat dalam pelatihan bagi karyawan dan perusahaan, sebagai berikut: menaikkan rasa puas pegawai, pengurangan pemborosan, mengurangi ketidakhadiran dan turnover pegawai, memperbaiki metode dan sistem kerja, menaikkan tingkat penghasilan, mengurangi biaya-biaya lembur, mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin, mengurangi keluhan-keluhan pegawai, mengurangi kecelakaan, memperbaiki komunikasi,

meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai, memperbaiki moral pegawai dan menimbulkan kerjasama yang lebih baik.

2.2.2. Manfaat Pelatihan

Menurut Cut Zurnali (2004, dalam Noe dkk 2003) yaitu :

1. Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru.
2. Membantu karyawan untuk dapat bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas.
3. Memberikan cara-cara baru bagi karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka absolut.
4. Mempersiapkan para karyawan untuk menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama pada kaum minoritas dan wanita.

Menurut Suparyadi (dalam buku Manajemen SDM)

1. Meningkatkan produktivitas

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya.

2. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi

Penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.

3. Meningkatkan daya saing

Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya berpeluang mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja semakin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Bekerja secara efektif dan efisien berarti mampu menghasilkan jumlah produk yang sama, karyawan ini menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.

Menurut Procton dan Thronton menyatakan bahwa manfaat pelatihan adalah:

1. Mengurangi waktu pembelajaran yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kerja yang dapat diterima
2. Membentuk sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan
3. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
4. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
5. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi

2.2.3. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2006 : 52) antara lain:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology karyawan untuk memperoleh kepekaan dalam menjalankan tugas.
2. Meningkatkan produktivitas kerja, pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada posisi jabatannya yang sekarang kalau tingkat kinerja naik maka berakibat peningkatan produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.
3. Meningkatkan kualitas kerja, Ini berarti peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan sedikit berbuat kesalahan dalam operasionalnya.

4. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia, pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat maka iklim dan suasana organisasi akan lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja (semangat kerja) juga akan meningkat.
6. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan, suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain itu lingkungan kerja akan meningkat.
8. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan, program pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja program pelatihan akan mengembangkan kepribadian, intelektual dan keterampilan. Dari beberapa definisi di atas dapat di simpulkan bahwa tujuan dan manfaat pelatihan adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan menciptakan sumber daya manusia yang profesional dalam menjalankan tugas, tanggung jawab sesuai dengan bidang masing-masing.

Menurut Suparyadi (dalam buku Manajemen SDM)

1. **Meningkatkan kemandirian.** Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki sedikit keterampilan dibidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaannya.

2. **Meningkatkan motivasi.** Motivasi karyawan yang dilatih sesuai bidang pekerjaannya akan meningkat. Hal itu disebabkan oleh dua hal, yaitu, pertama bahwa dengan menguasai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya, maka mereka menjadi lebih yakin dan percaya diri mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik; kedua, pelatihan memberikan kesadaran kepada karyawan bahwa dirinya menjadi bagian dan diperlukan kontribusinya oleh organisasi, sehingga mereka merasa dihargai oleh organisasi.
3. **Menumbuhkan rasa memiliki.** Rasa diakui keberadaannya dan kontribusinya sangat diperlukan oleh organisasi serta pemahamannya tentang tujuan-tujuan organisasi yang diperoleh selama pelatihan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri setiap karyawan terhadap masa depan dan eksistensi organisasi.
4. **Mengurangi keluarnya karyawan.** Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang pekerjaannya akan merasa nyaman bekerja. Kenyamanan dalam bekerja ini juga disebabkan oleh adanya rasa dihargai atau diakui keberadaan dan kontribusinya oleh perusahaan. Pada akhirnya, karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaan dan organisasinya akan merasa puas sehingga mereka tidak berpikir untuk keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan di perusahaan lain.
5. **Meningkatkan laba perusahaan.** Karyawan yang terlatih dengan baik akan mampu memproduksi barang atau jasa yang dapat memuaskan pelanggan, sehingga hal ini dapat mendorong pelanggan menjadi setia atau loyal. Pelanggan yang setia dan loyal akan melakukan pembelian kembali, dan bahkan merekomendasikan orang lain untuk mengonsumsi atau menggunakan barang atau jasa seperti mereka. Dengan

demikian sangat mungkin penjualan menjadi lebih banyak, sehingga laba perusahaan dapat meningkat.

Menurut Carell dan Kuzmits tujuan utama pelatihan dapat dibagi menjadi 5:

1. Untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi
2. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten
3. Untuk membantu masalah operasional
4. Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi
5. Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya

2.2.4. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Training Need Analysis/TNA merupakan sebuah analisis kebutuhan workplace secara spesifik dimaksudkan untuk menentukan apa sebetulnya kebutuhan pelatihan yang dimaksudkan untuk menentukan apa sebetulnya kebutuhan pelatihan yang menjadi prioritas. Informasi kebutuhan tersebut akan dapat membantu organisasi dalam menggunakan sumber daya (dana, waktu dll) secara efektif sekaligus menghindari kegiatan pelatihan yang tidak perlu. Secara umum, pelatihan untuk karyawan baru maupun karyawan lama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja mereka agar mereka mampu bekerja lebih produktif, efektif, efisien, sehingga daya saing perusahaan dapat meningkat. Dalam era globalisasi dewasa ini, di mana tingkat persaingan menjadi semakin ketat, setiap organisasi atau perusahaan perlu selalu melakukan analisis tentang kebutuhan pelatihan, sehingga dapat diketahui apakah perlu diadakan pelatihan atau tidak, dan apabila perlu diadakan pelatihan maka harus jelas mengapa suatu pelatihan perlu dilakukan. Disamping karena adanya

persaingan yang makin ketat, kebutuhan pelatihan juga dapat didasarkan pada gejala-gejala yang Nampak dan terjadi di dalam organisasi.

Berikut adalah indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2018:62) :

1. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3. Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

4. Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5. Kualifikasi pelatih (instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi

pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2.2.5. Tujuan analisis kebutuhan pelatihan adalah untuk :

1. Memastikan bahwa pelatihan memang merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas organisasi.
2. Memastikan bahwa para peserta pelatihan benar-benar orang yang tepat untuk mengikuti pelatihan.
3. Memastikan bahwa kompetensi yang diajarkan selama pelatihan benar-benar sesuai dengan elemen-elemen kerja yang dituntut dalam suatu jabatan tertentu.
4. Mengidentifikasi bahwa jenis pelatihan dan metode yang dipilih sesuai dengan materi pelatihan.
5. Memastikan bahwa penurunan kinerja atau masalah sejenis memang disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap kerja, bukan oleh alasan-alasan lain yang tidak bisa diselesaikan melalui pelatihan.

2.2.6. Fungsi Training Need Analysis/TNA (analisis kebutuhan pelatihan):

1. Mengumpulkan informasi tentang skill, knowledge dan feeling pekerja
2. Mengumpulkan informasi tentang job content dan job context
3. Mengidentifikasi kinerja standard dan kinerja actual dalam rincian yang operasional
4. Melibatkan stakeholders dan membentuk dukungan
5. Memberi data untuk keperluan perencanaan.

2.2.7. Data dan informasi yang diperlukan dalam analisis kebutuhannya meliputi:

1. *Latar belakang dan tujuan:* sebagai sebuah system, di dalam organisasi biasanya beberapa divisi atau bagian saling berinteraksi dan saling bergantung. Keberadaan berbagai divisi berimplikasi pada kebutuhan pelatihan yang lain. Oleh karena itu, pada tahapan ini perancang program pelatihan harus cermat dalam menilai kebutuhan
2. *Peserta:* Data lain yang sangat penting,, menyangkut partisipan pelatihan yakni peserta dan pelatih atau fasilitator. Dengan mengidentifikasi peserta pelatihan, perancang program dapat menentukan format yang tepat, akan menggunakan format ruang kelas, belajar sendiri, belajar dari pengalaman, atau menggunakan beberapa format sekaligus.
3. *Pekerjaan:* analisis kebutuhan pelatihan yang mencakup aspek pekerjaan bertujuan mengumpulkan informasi tentang fungsi dan bertanggung jawab jabatan, tingkat kinerja yang diharapkan dan kemampuan serta keterampilan apa saja yang harus dimiliki oleh individu atau kelompok untuk dapat memenuhi standar kinerja yang diharapkan.
4. *Materai pelatihan:* materi pelatihan mungkin sudah tersedia untuk berbagai jabatan, meski demikian, tidak berarti bahwa materi tersebut selalu cocok untuk setiap peserta dan setiap situasi. Materi pelatihan yang baik harus selalu diperbarui sesuai dengan kondisi yang ada supaya isi pelatihan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta.
5. *Dukungan:* mengingat bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maupun organisasi secara keseluruhan tidak hanya ditentukan oleh pelatihan, maka perancang pelatihan perlu memastikan bahwa ia mendapatkan dukungan dari berbagai pihak di dalam organisasi.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Menurut Sedarmayanti (2009, dalam Purwaningsih 2012) menyatakan yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja adalah tingkat penghasilan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja merupakan tempat para pekerja untuk menjalankan tugas yang telah di bebaskan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab. Jadi lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Setiap manusia secara individual maupun kolektif memberikan reaksi dengan kepekaan yang lebih tinggi terhadap keadaan sekitar tempat kerja kondisi lingkungan fisik seperti perubahan suhu udara, ventilasi yang kurang baik, kelembaban udara, kurang cahaya, dan hubungan karyawan dikantor maupun pabrik (Kartono, 2002 : 149-151). Produktivitas kerja karyawan yang dianggap sebagai kekuatan yang mempengaruhi dinamika secara langsung maupun secara tidak langsung, dengan perubahan peningkatan produktivitas pada perusahaan melalui faktor-faktor lingkungan seperti siklus perdagangan, ekonomi skala serta kondisi melalui tenaga kerja (Sinungan 2008 : 59). Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Gufran, 2012).

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut

mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Menurut Sedarmayanti (2009:130) menyebutkan bahwa lingkungan kerja internal adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Agus Ahyari (2016:150) lingkungan kerja merupakan dimana para karyawan tersebut bekerja. Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja internal adalah tempat dimana karyawan itu bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas – fasilitas yang menunjang karyawan dalam beraktivitas atau bekerja.

2.3.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua meliputi :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang ada disekitar tempat pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Husnan (2008) untuk mendapatkan suasana kerja yang baik perlu memperhatikan penunjang dalam lingkungan fisik dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas yaitu pengelolaan gedung, ruang kerja, suhu ruangan, penerangan, kebisingan suara, warna dinding, fasilitas kerja, dan kebersihan.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi.

manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dari rekan kerja, hubungan Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa di abaikan. dengan pimpinan, dan hubungan dengan bawahan. Merancang lingkungan non fisik sebenarnya lebih sulit dari merancang atau mendesain lingkungan fisik, hal itu disebabkan sifat manusia yang heterogen dan perubahan-perubahan yang dapat berlangsung cepat pada diri manusia, membuat perancangan atau pendesainan lingkungan ini tidak dapat dihitung secara tepat. Suyadi prawirosentono (2006: 19 – 21) yang mengutip pernyataan prof. Myon woo lee sang pencetus teori W dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, bahwa pihak manajemen instansi hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen instansi juga hendaknya mampu mendukung kreatifitas pegawai. menurut Sedarmayanti (2019:46) indicator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan

yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang terlihat dari lingkungan kerja karyawan itu sendiri yaitu hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, dan hubungan dengan bawahan. Terdapat 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu :

a) Struktur kerja

b) Tanggung jawab kerja

- c) Perhatian dan dukungan pemimpin
- d) Kerja sama antar kelompok
- e) Kelancaran komunikasi

2.4. Produktivitas Kerja Karyawan

2.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012) produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Jackson, dalam Agustin (2014) Produktivitas (productivity) diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output).

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:81) produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya untuk mengerjakan pekerjaan serta dapat pula untuk melihat rasio antara input dan output. Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seorang pegawai menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Produktivitas kerja menurut Siagian dalam Agustin (2014) adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan

meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. Dalam hal ini indikator dari prestasi kerja, dimana produktifitas kerja nantinya diukur dari tiap tiap individu (sampling) dengan beban kerja yang terselesaikan dimana untuk memperoleh tersebut penulis menggunakan parameter berdasarkan :

a. Kualitas kerja

Merupakan mutu hasil kerja yang didasarkan pada standart yang ditetapkan oleh perusahaan, kualitas kerja diukur dan dinilai dengan indikator keandalan, inisiatif dalam pekerjaan, sikap dan lain sebagainya. Alat ukur yang digunakan kelak adalah inisiatif dari karyawan untuk menggunakan jam lembur, dan volume pekerjaan yang di hasilkan selama jam kerja, efektif para karyawan.

b. Kuantitas kerja

Menurut John M. Ivancevich (58- 80, 1978) tiap perusahaan memiliki target yang sesuai bagi perusahaan untuk memperjelas target pekerjaan dari tiap karyawannya. Kuantitas kerja diukur dan dinilai dengan indikator banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja, absensi karyawan, Surat cuti karyawan, penambahan jam lembur kerja, jumlah jam kerja karayawan selama satu tahun.

Produktivitas kerja menurut Sunyoto (2015: 36) secara teknis merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. (2012:127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang

dipergunakan selama produksi berlangsung. Sedangkan pengertian produktivitas kerja menurut Ardana, dkk dalam Rumondor (2013: 1044) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Menurut Nitisemito dalam Wartana (2015: 25), untuk mengukur produktivitas kerja karyawan dapat digunakan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan memotivasi diri
2. Membangun rasa percaya diri
3. Beranggung jawab dalam pekerjaan
4. Menyenangi pekerjaan
5. Mampu mengatasi persoalan
6. Memberi kontribusi yang positif
7. Memiliki potensi dalam pekerjaan

2.4.2. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Wartana (2011: 24) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Tindakan konstruktif
- b. Percaya pada diri sendiri
- c. Bertanggung jawab
- d. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- e. Mempunyai pandangan ke depan
- f. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
- g. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan.
- h. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensi yang dimiliki.

- i. Semangat kerja untuk mendorong mereka untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2001) mengatakan bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja. Hariandja (2002) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah :

1. Kemampuan, yaitu kecakapan yang dimiliki oleh seseorang baik dari pengetahuan yang didapat melalui pendidikan formal atau keterampilan yang dimilikinya. Dengan kemampuannya ini maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.
2. Situasi dan Keadaan Lingkungan , faktor ini biasanya menyangkut fasilitas maupun keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan baik dan tenang.
3. Motivasi, Setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas, dimana motivasi adalah merupakan kekuatan atau unsur pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.
4. Upah, Upah atau gaji minimum atau yang tidak sesuai dengan peraturan maka akan dapat menyebabkan produktivitas kerja dari para pegawai menurun.
5. Tingkat Pendidikan, Latar belakang pendidikan dan juga pelatihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, dimana hal 6 ini adalah sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia. Dimana tingkat pendidikan bagi tenaga kerja harus selalu dikembangkan atau ditingkatkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Hal ini sangat penting dimana berkaitan dengan dinamika atau perubahan yang terjadi dalam lingkungan organisasi.

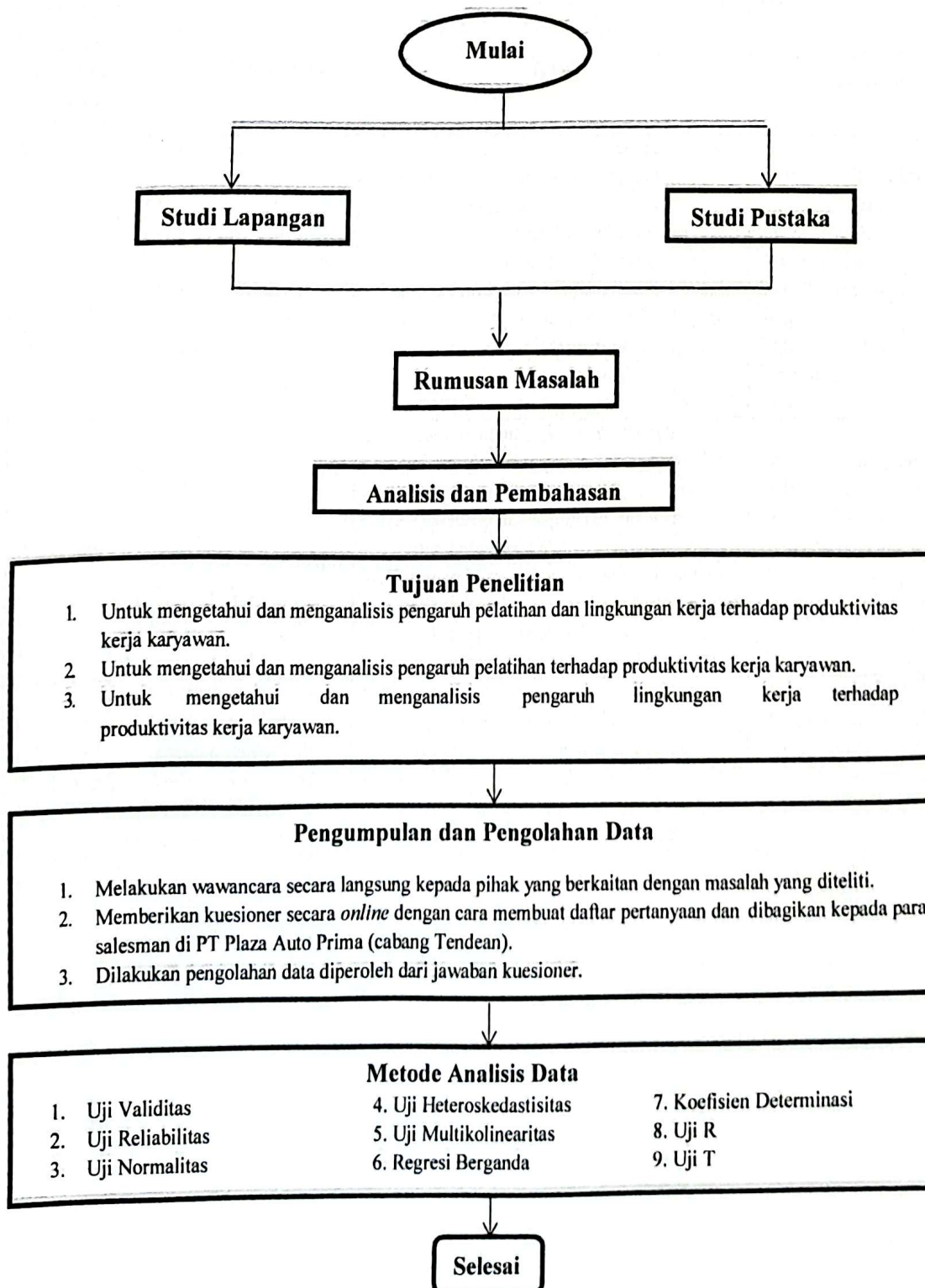
6. Perjanjian Kerja, perjanjian kerja ini adalah merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban dari para pegawai.
7. Penerapan Teknologi, Kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas kerja karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas. Dengan adanya kemajuan teknologi tersebut diharapkan bisa meningkatkan produktivitas kerja dan juga mempermudah manusia dalam melaksanakan tugasnya.

2.4.3. Manfaat Produktivitas Kerja

Manfaat Produktivitas Kerja Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya : pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

2.6 Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil	Metode Analisis yang digunakan
1	Muhammad Cahyani & Andrian Ary Nugroho (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Swabina Gatra Gresik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai. 2. Variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai. 3. Secara simultan variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja produktivitas kerja (Y) pegawai. 	Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif yaitu dengan Analisis Regresi Linear Berganda.
2	Budin (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Toyonaga Indonesia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). 2. Secara Parsial variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) 3. Secara simultan, diketahui bahwa kualitas pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. 	Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda.
3	M. Riksa Aditya & Edy Rahardja (2015)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Primatexco Indonesia, Batang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primatexco Batang. 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primatexco Batang. 	Menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Tabel 2. 1 Kajian Penelitian Terdahulu

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Plaza Auto Prima Cabang Tendeand di Jakarta. Waktu yang diperlukan dalam melakukan penelitian adalah antara bulan Februari 2020 sampai Agustus 2020.

3.2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu sebuah data yang dinyatakan dalam bentuk angka (Singgih, 2000). Dalam penelitian ini data berupa angka-angka yang diperoleh dari karyawan selaku responden setelah menanggapi item-item pernyataan yang tertuang dalam kuesioner.

b. Sumber Data

i. Data Primer, Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh penulis secara langsung dari sumber datanya. Pada penelitian ini data primer yang digunakan, yaitu data kuisoner berdasarkan *indicator variable* disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

ii. Data sekunder, data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan penulis dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder yang diperoleh bersumber dari dokumen yang ada dalam perusahaan, laporan, jurnal, buku maupun sumber pustaka lainnya yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2007:57) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya mencakup seluruh salesman Plaza Toyota (cabang Tendea) sebanyak 19 orang.

3.3.2 Sampel

Arikunto (2002:117) menjelaskan sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi (representatif). Dalam penelitian ini akan mengambil jumlah sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada di Plaza Toyota (cabang Tendea) yaitu 19 orang salesman.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik pada elemen populasi (Sekaran, 2006). Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik pengambilan sampel/metode penarikan sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2007), sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dari pengertian tersebut, dalam penelitian ini menggunakan sampel yang sama dengan anggota populasi yaitu 19 orang salesman.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan atau pernyataan (items) terstruktur yang ditujukan kepada salesman di PT Plaza Auto Prima cabang Tendean
2. Wawancara, dilakukan untuk melengkapi kekurangan pada kuesioner sehingga fungsi wawancara pada penelitian ini sebagai pendukung kuesioner dalam rangka mempermudah responden dalam memahami maksud pernyataan pada kuesioner. Wawancara juga dilakukan kepada beberapa responden kunci (key person) bilamana penelitian ini memerlukan keterangan secara langsung baik secara lisan maupun tertulis guna kelengkapan dalam penyajian pelaporan.
3. Studi pustaka, studi pustaka adalah metode pengumpulan data sekunder yang bersumber pada literatur, dokumen, majalah, dan hasil penelitian sebelumnya yang dapat diperoleh dari perpustakaan dan informasi lainnya terutama yang berhubungan dengan masalah penelitian.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Bebas (*Independent*)

Menurut (Sugiyono, 2012 : 59) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependent). Adapun variabel yang menjadi variabel independent dalam penelitian ini adalah :

a. Pelatihan (X1)

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu

yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkasas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

3.5.2 Variabel Terikat (*Dependent*)

Menurut Sugiyono (2012, p. 59) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (*independent*). Adapun yang menjadi variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah :

a) Produktivitas Kerja (Y)

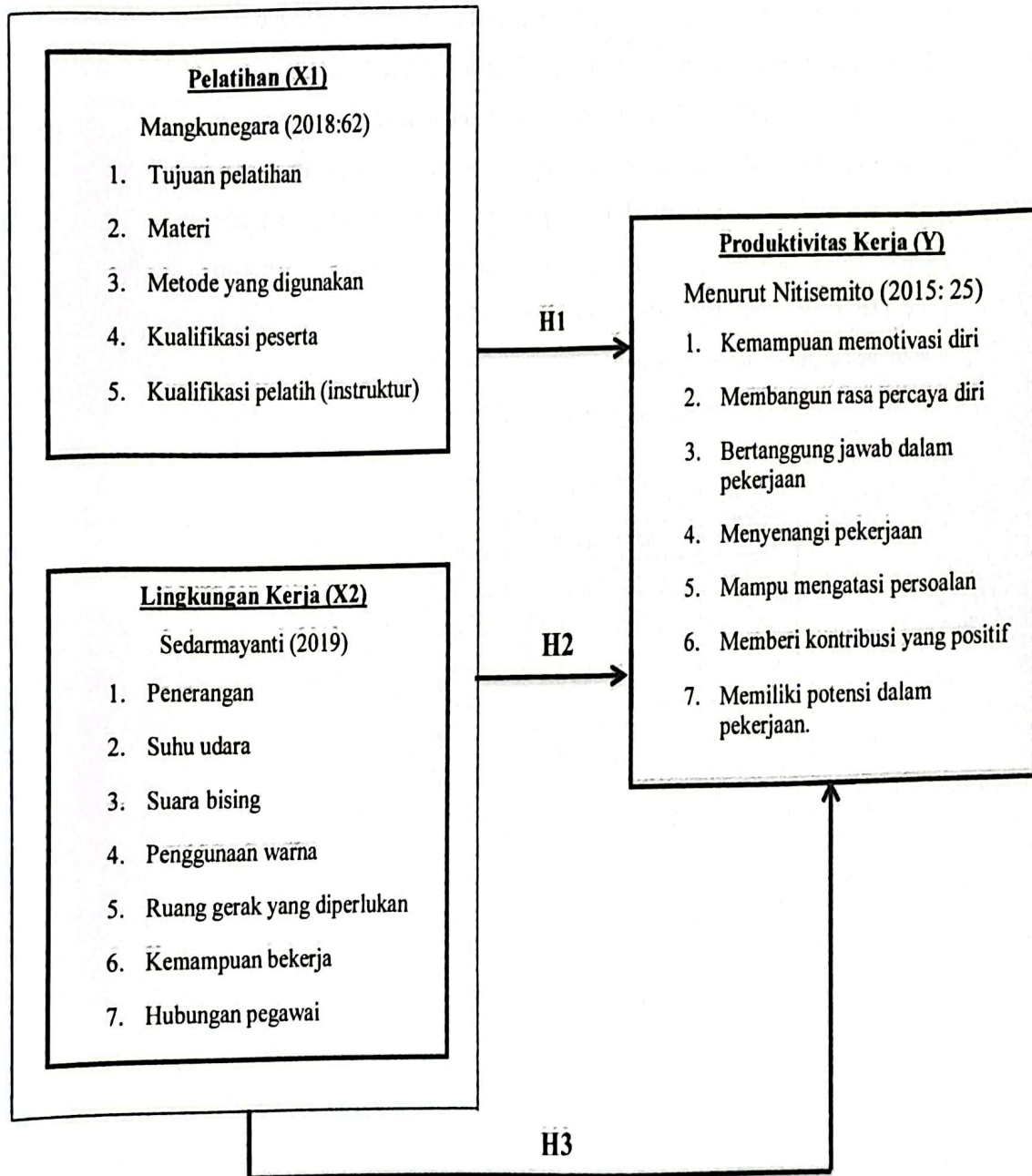
Menurut Burhanuddin Yusuf (2016) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Dependen: Produktivitas kerja karyawan	Menurut Burhanuddin Yusuf (2016) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan memotivasi diri 2. Membangun rasa percaya diri 3. Bertanggung jawab dalam pekerjaan 4. Menyenangi pekerjaan 5. Mampu mengatasi persoalan 6. Memberi kontribusi yang positif 7. Memiliki potensi dalam pekerjaan <p>Menurut Nitisemito dalam Wartana (2015: 25)</p>
Independen: Pelatihan	Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan pelatihan 2. Materi 3. Metode yang digunakan 4. Kualifikasi peserta 5. Kualifikasi pelatih (instruktur) <p>Mangkunegara (2018:62)</p>
Independen: Lingkungan kerja	Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Kemampuan bekerja 7. Hubungan pegawai <p>Sedarmayanti (2019)</p>

kerangka penelitian
3.7 ~~Hipotesis Penelitian~~



Gambar 3.1 ~~Hipotesis Penelitian~~

kerangka penelitian

3.8 Instrumen Penelitian

Sugiyono (2017, p. 222) menjelaskan bahwa penyusunan penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk bobot skala likert dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3. 2 Skala likert

No	Kode	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	N	Netral	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

font TNR-12

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2016:52). Uji Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukur mampu mengukur apa yang akan diukur. Validitas instrumen pengukuran dapat dibedakan menjadi:

- a) Validitas isi (*Content – related evidence*) Validitas isi digunakan untuk menguji ketepatan item pertanyaan dengan isi atau materi yang seharusnya terukur. Validitas isi adalah suatu alat yang mengukur sejauh mana kuisisioner mewakili semua aspek yang dianggap sebagai kerangka konsep.
- b) Validitas kriteria (*Criterion – related evidence*) Validitas prediktif adalah kemampuan dari kuisisioner dalam memprediksi perilaku dari konsep.
- c) Validitas konstruk (*Construct Validity*) Validitas konstruk dibatasi ketepatan item kuisisioner dengan bangunan variabel. Sejauh mana item-item ini mengukur indikator-indikator yang dihipotesiskan dalam batasan variabel yang diukur. Bukti empiris validitas konstruk ditunjukkan dengan koefisien korelasi antara skor per item dengan skor total.

2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban

seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47).

Uji Reliabilitas dibatasi seberapa kekonsistenan hasil pengukuran suatu variabel. Terdapat beberapa jenis uji reliabilitas yaitu:

- a) Reliabilitas tes-ulang (*retest*) Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan cara mencobakan beberapa kali instrument yang sama kepada responden yang sama tetapi pada waktu yang berbeda. Reliabilitas diukur dari koefisien korelasi antara percobaan pertama dengan berikutnya. Bila koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrument tersebut sudah dinyatakan reliabel. Pengujian cara ini disebut juga dengan *stability*.
- b) Reliabilitas Ekuivalen. Instrumen yang ekuivalen adalah pertanyaan yang secara bahasa berbeda, tapi maksudnya sama. Pengujian reliabilitas instrument dengan cara ini cukup dilakukan sekali, tetapi instrumennya dua, pada responden yang sama, instrument berbeda. Reliabilitas instrument dihitung dengan cara

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- i. *Repeated measure* atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- ii. *One shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $>0,70$.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov Smirnov $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Pengujian normalitas juga dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistic parametik mensyaratkan data harus berdistribusi normal. Apabila distribusi data tidak normal maka disarankan untuk menggunakan uji statistic nonparametik, bukan uji statistic parametric.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain: dengan menafsirkan grafik ogive, koefisien tingkat kemecengan, uji Liliefors, uji Chi-Kuadrat, atau lainnya. Penentuan normal atau tidaknya suatu distribusi data dengan grafik ogive hanya dilakukan dengan menafsirkan grafik, yaitu:

- Apabila grafik ogive lurus atau hampir lurus maka distribusi data ditafsirkan berdistribusi normal;
- Sedangkan kalau tidak lurus ditafsirkan data tidak berdistribusi normal

Penentuan normal atau tidaknya suatu distribusi data dengan koefisien kemecengan dilakukan dengan cara menghitung koefisien skewness atau tingkat kemecengan (TK), yaitu:

- Apabila, $-2 < TK < 1$, data ditafsirkan berdistribusi normal;
- Sedangkan harga TK lainnya, data ditafsirkan berdistribusi tidak normal

Jadi penentuan kenormalan distribusi data dengan cara grafik ogive atau menghitung koefisien skewness hanya berlaku untuk statistic deduktif (deskriptif).

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dalam rangka menguji apakah dalam model ganda ditemukan adanya korelasi antara variable bebas. Dalam analisis regresi yang baik disyaratkan tidak terjadi multikolinieritas diantara variable bebasnya. Uji multikolinieritas juga diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas diantara variable bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat atau menguji nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) atau nilai *Tol* (*Tolerance*). Rumus untuk menentukan nilai *VIF* dan *Tol* seperti berikut :

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2_j)} \quad ; j = 1, 2, 3, \dots, k$$

$$Tol = \frac{1}{VIF} = 1 - R^2_j$$

Keterangan :

VIF = nilai *Variance Inflation Factor*

Tol j = nilai *Tolerance* variable bebas-j

R j = koefisien korelasi antara vairbel bebas-j dengan variable bebas lainnya.

Hipotesis yang diuji :

H_0 : Terjadi multikolinieritas antara variable bebas

H_1 : Tidak terjadi multikolinieritas antara variable bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2016, p. 131) Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Menurut Yusuf & Daris (2018, p. 76) Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat penduga (prediksi). Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas apabila menunjukkan nilai signifikan constant $> 0,05$ maka dinyatakan lolos uji, dimana model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas atau valid untuk digunakan sebagai penduga (prediksi).

3.8.3 Uji Analisis Data

1. Analisis Korelasi

a. Korelasi Parsial

Korelasi parsial menjelaskan tentang tingkat keeratan hubungan suatu variable *independent* dengan variable *dependent* dalam suatu system korelasi ganda, setelah mengontrol atau mengendalikan variable independent lainnya. Dari contoh korelasi ganda dengan dua variable bebas dapat ditentukan koefisien korelasi parsial antara X_1 dan Y dengan mengendalikan variable X_2 , dan koefisien korelasi parsial X_2 dan Y dengan mengendalikan variable X_1 .

b. Korelasi Ganda

Korelasi ganda (multiple correlation) adalah korelasi antara dua atau lebih variable bebas (independent) secara bersama-sama dengan satu variable terikat (dependent). Angka yang menunjukkan arah dan besar kuatnya hubungan antara dua atau lebih variable bebas dengan satu variable terikat disebut koefisien korelasi ganda, dan bisa disimbolkan R.

Rumus korelasi ganda dari dua variable bebas (X_1 dan X_2) dengan satu variable terikat (Y) sbb :

$$R_{y.12} = \sqrt{\frac{r_{y1}^2 + r_{y2}^2 - 2r_{y1} \cdot r_{y2} \cdot r_{12}}{1 - r_{12}^2}}$$

Dimana:

$R_{y.12}$ = Koefisien korelasi ganda antara X_1 dan X_2 , bersama-sama dengan Y

r_{y1} = Koefisien korelasi antara X_1 dengan Y

r_{y2} = Koefisien korelasi antara X_2 dengan Y

r_{12}^2 = Koefisien korelasi antara X_1 dengan X_2

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam regresi linear berganda ada beberapa variable bebas (X_1), (X_2), dan (X_n) yang merupakan bagian dari analisis multivariate dengan tujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi yang akan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variable bebas/independent terhadap variable tidak bebas/dependent. Dalam uji regresi berganda, seluruh variable predictor (bebas) dimasukan kedalam perhitungan regresi secara serentak. Jadi, peneliti bisa menciptakan persamaan regresi guna

memprediksi variable terikat dengan memasukkan, secara serentak serangkaian variable bebas. Persamaan regresi kemudian menghasilkan konstanta dan koefisien regresi bagi masing-masing variable bebas. Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variable dependen, bila variable independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2014:260).

Rumus linear berganda :

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

Dimana:

- Y : Produktivitas Kerja Karyawan
- A : Konstanta
- β_1 s/d β_2 : Koefisien regresi
- X_1 : Pelatihan
- X_2 : Lingkungan Kerja
- e : *Standar Error*

3. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016:95), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan

mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

4. Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Uji t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien regresi. jika suatu koefisien regresi signifikan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (explanatory) secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Untuk menguji koefisien hipotesis: $H_0 = 0$. untuk itu langkah yang digunakan untuk menguji hipotesa tersebut dengan uji t adalah sebagai berikut :

a. Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen)

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen)

b. Menentukan *Level of Significance*

Level of Significance yang digunakan sebesar 5% atau $(\alpha) = 0,05$

c. Menentukan nilai t (t hitung) Melihat nilai t hitung dan membandingkannya dengan t tabel.

d Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan H_0 sebagai berikut :

Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima

Cara melakukan uji t bisa dengan menggunakan quick look, yaitu kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Cara lainnya bisa dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

3 Uji F

Menurut Ghazali (2012:98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012:98).

Uji F diperlukan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y) secara simultan. Uji F dilakukan untuk membuktikan secara bersama-sama apakah berpengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, Sugiyono (2012, p. 257). Untuk menguji signifikansi korelasi ganda dihitung dengan rumus sebagai berikut :

Rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

48

Keterangan :

Fh = Nilai F_{hitung}

R = Koefisien Korelasi Berganda

k = Jumlah Variabel *Independent*

n = Jumlah Anggota Sampel

Apabila sudah didapatkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus diatas maka harus dibandingkan dengan hasil tabel Uji F, maka akan didapat sebuah hasil dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya tidak signifikan
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya signifikan

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan

PT Plaza Auto Prima merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *dealer* otomotif dan merupakan *dealer* resmi Toyota yang berada di area DKI Jakarta dan Jawa Barat. Melayani Penjualan Kendaraan, Service, dan Part Toyota. PT Plaza Auto Prima menggunakan nama Plaza Toyota sebagai *brand* untuk setiap cabang. Berdiri sejak tahun 2002, Plaza Toyota berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggannya. Terbukti dalam membangun penjualan dan fasilitas layanan yang memenuhi standar Toyota.

- Nama Perusahaan : PT Plaza Auto Prima (Plaza Toyota) Head Office
- Alamat Perusahaan : Jl. Kapten Piere Tendean No. 9A
RT.1/RW.2 Kuningan Barat, Kec.
Mampang Prapatan, Jakarta Selatan 12710
- Nomor Telepon : (021) 5290 1818
- Fax : (021) 5289 2282
- Website : <https://www.plazatoyota.co.id/tendean.html>
- Tahun Berdiri : 2002
- Jenis Usaha : Jasa Penjualan, Perawatan, Perbaikan dan Penyediaan Suku Cadang Mobil Toyota
- Logo Perusahaan : 

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Menjadi *dealer* otomotif yang terbaik dengan proses pelayanan kelas dunia kepada pelanggan.

2. Misi

1. Memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dalam penjualan dan purna jual.
2. Mempromosikan perkembangan perusahaan secara berkesinambungan dan berkelanjutan.
3. Memberikan rasa aman dan nyaman di tempat bekerja bagi karyawan.

4.1.3 Sejarah Perusahaan

Pada awalnya Plaza Toyota berpusat di *outlet* pertama Plaza Toyota cabang Tendean, pada bulan Mei 2002. Kerja keras serta semangat tinggi yang diberikan akhirnya membuahkan hasil yang sangat luar biasa. Lewat penjualan unit kendaraan melampaui target dari yang ditetapkan. Pihak manufaktur dalam hal ini PT Toyota Astra Motor (PT. TAM) melihat perkembangan ini dengan sangat antusias terbukti dengan diberikannya status *Authorized Dealer* dalam waktu yang tidak lama.

Saat ini Plaza Toyota telah memiliki 6 cabang yang tersebar di area Jakarta, Bandung dan Tangerang, diantaranya Plaza Toyota telah membangun cabang Kyai Tapa – Grogol yang diresmikan pada awal bulan Mei 2004, cabang Bandung dan Tendean yang diresmikan pada awal bulan Mei 2004, cabang Bandung dan Tendean yang diresmikan pada bulan Januari 2006, dilanjutkan dengan pembangunan berikutnya di cabang Green Garden berdiri pada bulan Januari 2003, cabang Pemuda berdiri pada bulan Juni 2010, dan Cabang Gading Serpong pada bulan Desember 2010.

Dilahirkan berdasarkan dedikasi untuk memberikan kenyamanan berkendara masyarakat Indonesia, Plaza Toyota adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan perawatan kendaraan ber-merek Toyota.

Plaza Toyota adalah bagian dalam keluarga besar Toyota yang sudah puluhan tahun berpengalaman dalam memberikan pelayanan dan perawatan terbaik kepada pelanggan yang terbukti dengan dominasinya kendaraan Toyota tesebar di seluruh tanah air Indonesia. Plaza Toyota adalah jembatan kenyamanan masyarakat dalam berkendara. Plaza Toyota melayani pelanggan secara professional dan dapat diandalkan, dengan dukungan sistem untuk bengkel dan database pelanggan yang akurat dan komprehensif, Plaza Toyota mampu memberikan layanan sesuai dengan kebutuhan pelanggan.

Proses berdirinya Plaza Toyota adalah bermula dari gagasan cemerlang Bapak Rudyanto Hardjanto, Ibu Silawati Djojopurnomo, dan Bapak Eddy Y. Manasye pada bulan Maret 2002, yang melahirkan sebuah komitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat pengguna kendaraan merek Toyota. Di bulan yang sama, tepatnya tanggal 18 maret 2002 berdirilah Plaza Toyota dengan nama PT. Bukit Gemilang Prima sebagai salah satu anak perusahaan dari PT. Bukit Gemilang yang bergerak di bidang properti.

Dengan kerja keras Bapak Rudyanto Hardjanto selaku Direktur Utama, Ibu Silawati Djojopurnomo selaku komisaris komisaris dan Bapak Eddy Y. Manasye selaku General Manager, lahirlah pertama kali outlet Plaza Toyota cabang Tendean pada bulan Mei 2002. Bulan Desember 2010 diresmikanlah Plaza Toyota Gading Serpong yang berada di Jl. Raya Boulevard M.5/11, Gading Serpong, Tangerang.

Saat ini Plaza Toyota telah memiliki 6 cabang yang tersebar di area Jakarta, Bandung dan Tangerang. Dengan usia yang terbilang muda Plaza Toyota dapat menunjukkan bahwa usia yang muda bukan menjadi halangan dalam menampilkan performa terbaik. Ini dibuktikan lewat penghargaan yang telah didapatkan yaitu :

1. *Best Outlet of The Year*, Plaza Toyota Green Garden
2. *Best Branch Manager*, Plaza Toyota Green Garden
3. Juara II *Sales Supervisor*, Plaza Toyota Pemuda
4. Juara III *Service Head*, Plaza Toyota Kyai Tapa
5. Juara II *Outlet After Sales-Sales Performance GR* : Plaza Toyota, Green Garden
6. Juara III *Outlet After Sales-Sales Performance GR*: Plaza Toyota, Pemuda
7. Juara Harapan II lomba *Vehicle Delivery Quality Improvement (VDQI)* tahun 2003 yang diadakan oleh PT. Toyota Astra Motor
8. Juara I lomba *Vehicle Delivery Quality Improvement (VDQI)* tingkat Nasional tahun 2004 yang diadakan PT. Toyota Astra Motor
9. Juara II *regional Kaizen Marathon JKI 2 2011* Plaza Toyota Gading Serpong.
10. Juara II *regional Kaizen Man JKI 2 2011* Plaza Toyota Gading Serpong.
11. Juara II *regional Kaizen Marathon JKI 2 2012* Plaza Toyota Gading Serpong.
12. Juara I umum *The Best Outlet Service 2012* Plaza Toyota Gading Serpong.
13. Juara I umum *After Sales Skill* kontes 2011 Plaza Toyota Gading Serpong.
14. Juara I umum *Best Pre Delivery Service 2011* Plaza Toyota Gading Serpong.

4.1.4 Kegiatan Perusahaan

Plaza Toyota *Head Office* merupakan Kantor Kepala dari seluruh Cabang Plaza Toyota yang berada di area Jakarta dan Jawa Barat. Kantor Plaza Toyota *Head Office* berlokasi di Jl. Kapten Piere Tendean No.9A RT.1/RW.2 Kuningan Barat, Mampang Prapatan, Jakarta Selatan. Lokasi Kantor Plaza Toyota *Head Office* berada pada lantai atas, yang juga merupakan *Dealer* dari cabang Plaza Toyota Tendean.

Plaza Toyota merupakan *Dealer* resmi Toyota yang melayani penjualan, serta *service* kendaraan mobil bermerek Toyota. Plaza Toyota memiliki 4 *display* mobil yang diperuntukan untuk dapat di lihat pelanggan yang datang ke *showroom*. Dimana dalam pelayanan di *showroom* dilayani oleh sales counter yaitu sales yang berada di showroom khusus melayani pelanggan yang datang berkunjung langsung ke *showroom*, untuk dapat melayani para pelanggan dengan baik dan memuaskan maka, *Sales Counter* harus memiliki keterampilan serta berpengalaman dibidangnya secara kompeten.

Selain itu Plaza Toyota memberikan berbagai macam kemudahan kepada pelanggan dalam:

1. Kemudahan untuk mendapatkan informasi mengenai Plaza Toyota, dengan menyediakan berbagai sumber informasi seperti: kantor cabang, situs *web*, pameran, nomor telepon sampai *call center* dan lain-lain.
2. Kemudahan pembelian kendaraan dengan menyediakan berbagai fasilitas, termasuk proses kredit dan asuransi kendaraan.
3. Kemudahan layanan purna jual dengan memberikan servis bengkel dengan fasilitas yang lengkap dan *modern*, ruang tunggu yang nyaman serta pelayanan yang terpadu, ramah dan bersahabat.

4. Kemudahan mendapatkan *spare parts* kendaraan dengan jaminan dan kualitas terbaik.

Dalam kegiatan bengkel yang ada di Plaza Toyota mempunyai team dan sistem yang handal guna mendukung operasional bengkel secara cepat dan aman, yaitu :

1. Wiraniaga yang ramah dan *Professional*.
2. Teknisi dengan *Skill* yang sangat baik dan memiliki sertifikasi Toyota International.
3. Penerapan sistem Teknologi Informasi yang handal, sehingga pencatatan *histories* kendaraan dapat diakses secara *online* oleh bengkel-bengkel yang dimiliki Plaza Toyota.
4. Garansi atas perbaikan kendaraan dan penggantian *spare parts*.

Kegiatan bengkel juga memiliki sistem *booking service* yaitu janji pemesanan untuk melakukan servis kendaraan oleh pelanggan melalui telepon atau melalui *sales* yang berhubungan saat melakukan pembelian kendaraan. Tujuan adanya *booking service* ialah untuk memudahkan pelanggan dalam mengatur jadwal servis sesuai dengan keinginan pelanggan selain itu keuntungan dalam melakukan *booking service* tidak perlu antri, dengan membuat janji dan datang sesuai jam yang telah disepakati, kendaraan akan langsung dikerjakan tanpa mengikuti antrian untuk dilayani, *spare part* dan teknisi telah siap, dengan konfirmasi kedatangan 1 hari sebelumnya, akan dapat terhindar dari *spare part* yang tidak tersedia.

Disamping itu ada kegiatan bengkel yang lainnya bernama Toyota *Easy Care* yaitu salah satu jenis pelayanan Plaza Toyota yang *mobile* bagi pelanggan adalah unit *Easy Care*, yang mana jenis pekerjaan dengan kategori ringan dan sedang dapat dilakukan di tempat pelanggan (rumah, kantor, di jalan, area parkir, dan lain-lain) tanpa ada kesulitan apapun. Dengan adanya pelayanan *Easy*

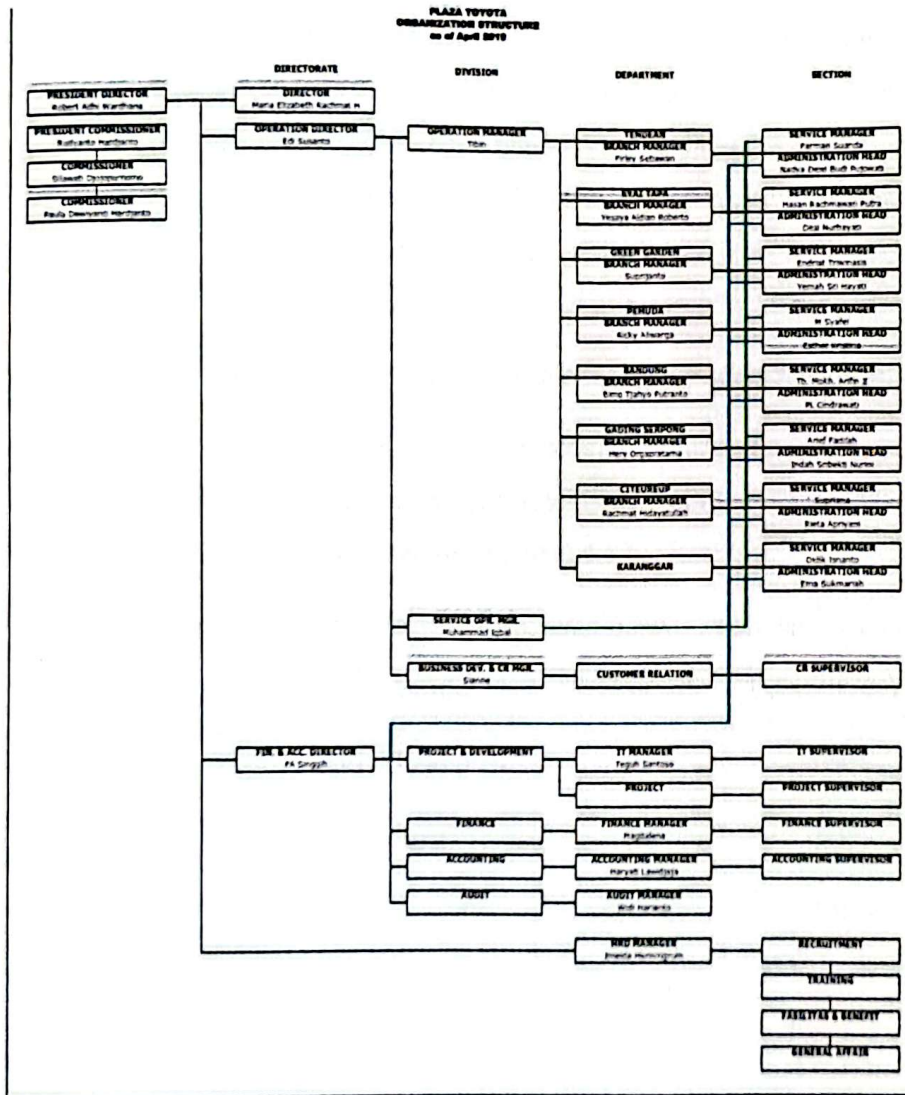
Care memudahkan pelanggan yang pada saat situasi yang mendesak misalnya mengalami kendala di jalan seperti :

1. *Check* 1.000 km servis berkala 10.000 km dan 20.000 km.
2. Ganti oli.
3. Tune Up mesin.
4. *Emergency*.
5. Ganti baterai.
6. Pekerjaan lain dengan asumsi waktu dibawah 2 jam.

Kegiatan bengkel selain itu adalah garansi klaim yaitu dengan melakukan perawatan berkala secara rutin di bengkel resmi Plaza Toyota, maka akan mendapatkan jaminan kendaraan langsung dari Plaza Toyota selama 3 tahun. Untuk mendapatkan jaminan tersebut, bisa dengan melakukan perawatan kendaraan di bengkel Plaza Toyota dan melakukan klaim atas kerusakan komponen / *spare parts* kendaraan yang tercakup dalam *warranty claim* di bengkel Plaza Toyota.

Bengkel resmi Plaza Toyota juga melayani servis pelanggan tanpa melakukan *booking service* sebelumnya. Serta pelayanan yang diberikan oleh bengkel yang dilakukan secara *professional*, ramah kepada pelanggan berikut dengan perhitungan waktu dan ruang tunggu yang nyaman, serta memiliki fasilitas *Wifi*, area bermain untuk anak-anak, kantin yang menyediakan makanan dan minuman gratis.

4.1.5 Struktur Organisasi Lini



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Plaza Toyota Head Office

(Sumber: Plaza Toyota)

4.2 Pengolahan Data

4.2.1 Gambaran Objek Penelitian

Data yang diambil menggunakan kuesioner dibagikan kepada 19 orang responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Plaza Auto Prima (cabang Tendea). Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu Purposive Sampling. Dalam penelitian ini akan disajikan data mengenai profil responden yang terdiri atas jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Berikut informasi datanya:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 19 responden berkaitan dengan jenis kelamin karyawan, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – Laki	7	37%
2	Perempuan	12	63%
Jumlah		19	100%

Sumber: Data Primer (2020)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat terlihat dari 19 responden bahwa 37% responden berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan 63% responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar salesman di PT Plaza Auto Prima (cabang Tendea) berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori responden usia terdiri dari 4 kategori yang tersaji pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang dari 25 Tahun	6	32%
2	26-35 Tahun	9	47%
3	36-45 Tahun	4	21%
Total		19	100%

Sumber: Data Primer (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat terlihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 26-35 tahun sebanyak 9 orang. Selanjutnya usia kurang dari 25 tahun sebanyak 6 orang serta usia 36-45 tahun sebanyak 4. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar salesman di PT Plaza Auto Prima (cabang Tendeand) berusia 26-35 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori responden berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari empat kelompok, yakni SMP, SMA, Diploma dan Sarjana (S1/S2/S3). Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 19 responden, diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	0	0%
2	SMA	6	32%
3	Diploma	8	42%
4	Sarjana (S1/S2/S3)	5	26%
Total		19	100%

Sumber: Data Primer (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 tersebut diketahui bahwa 19 responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan terakhir Diploma yaitu berjumlah 8 orang. Selanjutnya berpendidikan terakhir SMA sebanyak 6 orang, berpendidikan terakhir Sarjana sebanyak 5 orang dan tidak ada yang berpendidikan terakhir SMP. Hal ini menunjukkan sebagian besar salesman di PT Plaza Auto Prima (cabang Tendeand) berpendidikan terakhir Diploma.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Kategori kelompok responden berdasarkan masa kerja tersaji pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang dari 5 tahun	12	63%
2	6-10 tahun	7	37%
3	10-15 tahun	0	0%

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
4	Lebih dari 15 tahun	0	0%
Total		19	100%

Sumber: Data Primer (2020)

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui dari 19 responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 12 orang. Selanjutnya masa kerja 6-10 tahun sebanyak 7 orang, masa kerja 10-15 tahun sebanyak 0 orang dan lebih dari 15 tahun sebanyak 0 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar salesman PT Plaza Auto Prima (cabang Tendea) memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun.

Rekapitulasi hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja yang paling dominan ditunjukkan pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4. 5 Rekapitulasi Hasil Karakteristik Responden Paling Dominan

No.	Karakteristik	Karakteristik Paling Dominan	Frekuensi	%
1	Jenis Kelamin	Perempuan	12	63%
2	Usia	26-35 Tahun	9	47%
3	Pendidikan Terakhir	Diploma	8	42%
4	Masa Kerja	Kurang dari 5thn	12	63%

Sumber: Data Primer (2020)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa karakteristik responden pada penelitian ini yang merupakan salesman PT Plaza Auto Prima

(cabang Tendea) didominasi oleh karyawan perempuan yang berjumlah 12 orang atau 63%, usia dominan 26-35 tahun sebanyak 9 orang atau 47%, tingkat pendidikan terakhir Diploma sebanyak 8 orang atau 42%, dan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 12 orang atau 63% .

4.2.2 Penentuan *Range* Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini , untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka skala penilaian jawaban kuesioner yang digunakan adalah skala lima kategori model likert, dengan lima alternative jawaban dengan bobot penilaian yang berbeda untuk setiap penilaian alternatif jawaban sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Kurang Setuju (KS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan rata-rata tersebut, maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval digunakan rumus menurut Sudjana (2009:77) sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas}}$$

Dimana :

P = Panjang Kelas Interval

Rentang = Data terbesar – data terkecil

Banyak kelas = 5

Jadi, panjang kelas interval adalah:

$$P = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Maka interval dari kriteria rata-rata adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1,00 – 1,79

Tidak Setuju (TS) = 1,80 – 2,59

Kurang Setuju (KS) = 2,60 – 3,39

Setuju (S) = 3,40 – 4,19

Sangat Setuju (SS) = 4,20 – 5,00

4.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai deskripsi data masing-masing variabel penelitian dan pengaruh 2 variabel bebas yaitu Pelatihan (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Prokduktivitas Kerja Karyawan (Y). berikut adalah deskripsi variabelnya:

1. Tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan (X1)

Berikut ini adalah hasil dari uraian mengenai variabel Pelatihan berdasarkan data kuesioner yang telah diisi oleh maka peneliti membuat yang berisi rangkuman nilai rata-rata atas variabel Pelatihan (X₁) sebagai berikut:

Tabel 4.6 Rangkuman Nilai Rata-rata variabel Pelatihan (X₁)

No	Pernyataan	Jumlah
1	Tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya dalam bekerja dan memiliki sasaran yang jelas.	4,00
2	Pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan.	3,74
3	Metode pelatihan menggunakan media dan peralatan sebagai alat peraga yang memudahkan saya dalam menguasai materi.	3,58
4	Saya memiliki minat dalam mengikuti program pelatihan.	3,63
5	Instruktur benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten.	3,68
		18,63
	Nilai rata-rata	3,73

(Sumber: data diolah)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai rata-rata sebesar 3,73 angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar salesman **Setuju** untuk pelaksanaan Pelatihan pada PT Plaza Auto Prima (cabang Tendea).

2. Tanggapan Responen terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Berikut ini adalah hasil dari uraian mengenai variabel Lingkungan Kerja berdasarkan data kuesioner yang telah diisi oleh responden, maka peneliti membuat yang berisi rangkuman nilai rata-rata atas variabel Lingkungan Kerja (X₂) sebagai berikut:

Tabel 4.7 Rangkuman Nilai Rata-rata variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Jumlah
1	Penerangan dalam ruangan berfungsi dengan baik.	4,00
2	Udara di dalam ruangan tempat saya bekerja sejuk dan nyaman.	3,95
3	Suara bising dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.	4,00
4	Warna ruangan tempat saya bekerja tidak mencolok dan enak dilihat.	3,89
5	Saya memiliki ruang gerak yang cukup, sehingga saya merasa nyaman.	3,89
6	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman.	3,05
7	Saya dan rekan kerja menjalin hubungan dan komunikasi yang baik.	3,53
		26,31
Nilai rata-rata		3,76

(Sumber: data diolah)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai rata-rata sebesar 3,76 angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar salesman **Setuju** untuk penerapan Lingkungan Kerja pada PT Plaza Auto Prima (cabang Tendea).

3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berikut ini adalah hasil dari uraian mengenai variabel Produktivitas Kerja berdasarkan data kuesioner yang telah diisi oleh responden, maka peneliti membuat yang berisi rangkuman nilai rata-rata atas variabel Produktivitas Kerja (Y) sebagai

berikut:

Tabel 4.8 Rangkuman Nilai Rata-rata variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jumlah
1	Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan karena tantangan yang diberikan perusahaan.	3,53
2	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	3,00
3	Saya diberikan kesempatan untuk bertanggung jawab terhadap masalah saat bekerja.	3,26
4	Pekerjaan yang saya kerjakan menyenangkan.	3,47
5	Karyawan diberi kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri.	3,42
6	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaanpekerjaan saya.	3,79
7	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	3,00
Nilai rata-rata		23,47
		3,35

(Sumber: data diolah)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai rata-rata sebesar 3,35 angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar salesman Setuju untuk penerapan Produktivitas Kerja pada PT Plaza Auto Prima (cabang Tendean).

4.2.4 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas instrumen penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan perhitungan manual. Kuesioner yang baik harus mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk menguji 2 sisi. Jika r hitung $>$ r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung \leq r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid.

1. Perhitungan Data Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Pelatihan

No.	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	4	21	84	16	441
2	5	21	105	25	441
3	4	22	88	16	484
4	3	18	54	9	324
5	4	24	96	16	576
6	3	16	48	9	256
7	4	20	80	16	400
8	5	21	105	25	441
9	4	20	80	16	400
10	2	14	28	4	196
11	3	19	57	9	361
12	4	17	68	16	289
13	5	20	100	25	400
14	2	13	26	4	169
15	4	18	72	16	324
16	4	16	64	16	256
17	2	10	20	4	100
18	4	18	72	16	324

No.	X	Y	XY	X ²	Y ²
19	4	23	92	16	529
Σ	70	351	1339	274	6711

Sumber: Data Primer (2020)

- **Menghitung nilai r hitung :**

(Instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Pelatihan)

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X \cdot \Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

$$r = \frac{19(1339) - (70 \cdot 351)}{\sqrt{(19 \cdot 274 - (70)^2)(19 \cdot 6711 - (351)^2)}}$$

$$r = \frac{25441 - 24570}{\sqrt{(306)(4308)}}$$

$$r = \frac{871}{1148,14}$$

$$r = 0,7586$$

- **Keputusan :**

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa *item* pernyataan 1 dari variabel Pelatihan (X1) dinyatakan valid, karena r hitung > r tabel yaitu 0,759 > 0,456. Hal ini berarti menyatakan bahwa instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Pelatihan (X1) layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian ini.

2. Perhitungan Data Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4. 10 Uji Validitas Manual
 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No.	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	4	28	112	16	784
2	4	28	112	16	784
3	3	23	69	9	529
4	4	28	112	16	784
5	4	25	100	16	625
6	4	26	104	16	676
7	4	21	84	16	441
8	4	25	100	16	625
9	3	23	69	9	529
10	5	18	90	25	324
11	5	26	130	25	676
12	5	34	170	25	1156
13	5	34	170	25	1156
14	5	35	175	25	1225
15	4	27	108	16	729
16	4	28	112	16	784
17	4	24	96	16	576
18	4	23	92	16	529
19	3	17	51	9	289
Σ	78	493	2056	328	13221

Sumber: Data Primer (2020)

• Menghitung nilai r hitung :

(Instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Lingkungan Kerja)

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X \cdot \Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

$$r = \frac{19(2056) - (78 \cdot 493)}{\sqrt{(19 \cdot 328 - (78)^2)(19 \cdot 13221 - (493)^2)}}$$

$$r = \frac{39064 - 38454}{\sqrt{(148)(8150)}}$$

$$r = \frac{610}{1098,27}$$

$$\bar{r} = 0,555$$

• **Keputusan :**

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa *item* pernyataan 1 dari variabel Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan valid, karena r hitung > r tabel yaitu 0,555 > 0,456. Hal ini berarti menyatakan bahwa instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Lingkungan Kerja (X2) layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian ini.

3. Perhitungan Data Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

No.	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	4	30	120	16	900
2	4	25	100	16	625
3	4	28	112	16	784
4	4	26	104	16	676
5	4	25	100	16	625
6	4	30	120	16	900
7	3	20	60	9	400
8	4	26	104	16	676
9	3	25	75	9	625
10	3	15	45	9	225
11	4	26	104	16	676
12	5	33	165	25	1089

No.	X	Y	XY	X ²	Y ²
13	4	32	128	16	1024
14	5	33	165	25	1089
15	4	29	116	16	841
16	4	28	112	16	784
17	4	24	96	16	576
18	3	19	57	9	361
19	3	15	45	9	225
Σ	73	489	1928	287	13101

Sumber: Data Primer (2020)

- **Menghitung nilai r hitung :**

(Instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Produktivitas Kerja)

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X \cdot \Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

$$\tilde{r} = \frac{19(1928) - (73 \cdot 489)}{\sqrt{(19 \cdot 287 - (73)^2)(19 \cdot 13101 - (489)^2)}}$$

$$r = \frac{36632 - 35697}{\sqrt{(124)(9789)}}$$

$$r = \frac{935}{1102,24}$$

$$r = 0,848$$

- **Keputusan :**

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa *item* pernyataan 1 dari variabel Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid, karena r hitung > r tabel yaitu 0,848 > 0,456. Hal ini berarti menyatakan bahwa 75nstrument penelitian pernyataan 1 pada variabel Produktivitas Kerja (Y) layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Cronbach's Alpha* dengan perhitungan manual. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

1. Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right]$$

$$r_{11} = \left[\frac{5}{5-1} \right] \left[1 - \frac{3,676}{11,933} \right]$$

$$= [1,25][0,691]$$

$$= 0,864$$

• Keputusan

Hasil pengujian reliabilitas *item* kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $0,864 > 0,60$ sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_b^2} \right]$$

$$r_{11} = \left[\frac{7}{7-1} \right] \left[1 - \frac{5,041}{22,576} \right]$$

$$= [1,166][0,776]$$

$$= 0,906$$

- **Keputusan**

Hasil pengujian reliabilitas *item* kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* 0,906 > 0,60 sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_b^2} \right]$$

$$r_{11} = \left[\frac{7}{7-1} \right] \left[1 - \frac{5,582}{27,141} \right]$$

$$= [1,166][0,795]$$

$$= 0,927$$

- **Keputusan**

Hasil pengujian reliabilitas *item* kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* 0,927 > 0,60 sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.2.5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel dari populasi yang berdistribusi normal setelah diadakan penelitian.

Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		19
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,38526958
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,075
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data Primer, *SPSS (2020)*

- **Keputusan**

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil pengujian normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi 0,200 yaitu nilai sig > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa data pada penelitian ini telah terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yang digunakan untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 4. 13 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Pelatihan	0.960	1.042
Lingkungan Kerja	0.960	1.042
Dependent Variable: Produktivitas Kerja		

Sumber: Data Primer (2020)

- **Keputusan**

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil pengujian multikolinearitas diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi diantara variabel Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi adalah dengan melakukan uji *glejser*. Berikut adalah hasil dari uji *glejser*:

Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

	Signifikansi
Pelatihan	0,821
Lingkungan Kerja	0,319
<i>Dependent Variable: Abs_RES</i>	

Sumber: Data Primer (2020)

- **Keputusan**

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan metode uji *glejser* nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Pelatihan (X1) adalah 0,821 dan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Lingkungan kerja adalah 0,319. Karena nilai signifikansi kedua variabel di atas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji *glejser*, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

4.2.6 Uji Analisis Data

Korelasi merupakan istilah yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel. Koefisien korelasi dapat bertanda + (positif) atau - (negatif) dengan angka berkisar dari -1 hingga +1. Jika koefisien korelasi mendekati +1, maka koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang semakin kuat dan positif. Jika koefisien korelasi mendekati -1, maka koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang semakin kuat dan negatif. Jika koefisien bernilai 0 maka menunjukkan variabel bebas dan terikatnya tidak memiliki hubungan. Berikut adalah tabel hasil data dari penelitian:

Tabel 4. 15 Tabel Penolong Koefisien Korelasi dan Regresi

No	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1Y	X2Y	X1X2
1	21	28	30	441	784	900	630	840	588
2	21	28	25	441	784	625	525	700	588
3	22	23	28	484	529	784	616	644	506
4	18	28	26	324	784	676	468	728	504
5	24	25	25	576	625	625	600	625	600
6	16	26	30	256	676	900	480	780	416
7	20	21	20	400	441	400	400	420	420
8	21	25	26	441	625	676	546	650	525
9	20	23	25	400	529	625	500	575	460
10	14	18	15	196	324	225	210	270	252
11	19	26	26	361	676	676	494	676	494
12	17	34	33	289	1156	1089	561	1122	578
13	20	34	32	400	1156	1024	640	1088	680
14	13	35	33	169	1225	1089	429	1155	455
15	18	27	29	324	729	841	522	783	486
16	16	28	28	256	784	784	448	784	448
17	10	24	24	100	576	576	240	576	240
18	18	23	19	324	529	361	342	437	414
19	23	17	15	529	289	225	345	255	391
Σ	351	493	489	6711	13221	13101	8996	13108	9045

Sumber: Data Primer (2020)

I. Korelasi Parsial

Uji korelasi parsial pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson Product moment* secara manual.

a) Nilai Korelasi Parsial Antara X1 dan Y

$$r_{x1.y} = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{((n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

$$r_{x1.y} = \frac{19(8996) - (351)(489)}{\sqrt{((19.6711 - (351)^2)(19.13101 - (489)^2))}}$$

$$r_{x1.y} = \frac{(170924) - (171639)}{\sqrt{(127509 - 123201)(248919 - 239121)}}$$

$$r_{x1.y} = \frac{-715}{\sqrt{(4308)(9798)}}$$

$$r_{x1.y} = \frac{-715}{6496,9}$$

$$r_{x1.y} = -0,11$$

• Keputusan

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi parsial antara variabel Pelatihan (X1) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y), dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi sebesar **-0,11** yang berarti hubungan antara variabel Pelatihan (X1) dan variabel Produktivitas Kerja (Y) berada pada tingkat **Sangat Lemah**.

b) Nilai Korelasi Parsial Antara X2 dan Y

$$r_{x_2.y} = \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{((n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

$$r_{x_2.y} = \frac{19(13108) - (493)(489)}{\sqrt{((19 \cdot 13221 - (493)^2)(19 \cdot 13101 - (489)^2))}}$$

$$r_{x_2.y} = \frac{(249052) - (241077)}{\sqrt{(251199 - 243049)(248919 - 239121)}}$$

$$r_{x_2.y} = \frac{7975}{\sqrt{(8150)(9798)}}$$

$$r_{x_2.y} = \frac{7975}{8936,08}$$

$$r_{x_2.y} = 0,892$$

• Keputusan

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi parsial antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y), dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi sebesar 0,892 yang berarti hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dan variabel Produktivitas Kerja (Y) berada pada tingkat Sangat Kuat.

c) Nilai Korelasi Parsial Antara X1 dan X2

$$r_{x_1.x_2} = \frac{n(\sum X_1 X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{((n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)(n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2))}}$$

$$r_{x1.x2} = \frac{19(9045) - (351)(493)}{\sqrt{((19.6711 - (351)^2)(19.13221 - (493)^2)}}$$

$$r_{x1.x2} = \frac{(171855) - (173043)}{\sqrt{(127509 - 123201)(251199 - 243049)}}$$

$$r_{x1.x2} = \frac{-1188}{\sqrt{(4308)(8150)}}$$

$$r_{x1.x2} = \frac{-1188}{\sqrt{35110200}}$$

$$r_{x1.x2} = -0,200$$

- **Keputusan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi parsial antara variabel Pelatihan (X1) dengan variabel Lingkungan Kerja (X2), dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi sebesar **-0,200** yang berarti hubungan antara variabel Pelatihan (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) berada pada tingkat **Sangat Lemah**.

2. Korelasi Ganda

Koefisien korelasi ganda menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Perhitungan untuk analisis koefisien korelasi ganda adalah sebagai berikut :

a) Nilai Korelasi Ganda

$$R_{y.12} = \sqrt{\frac{r^2_{y1} + r^2_{y2} - 2r_{y1} \cdot r_{y2} \cdot r_{12}}{1 - r_{12}^2}}$$

$$R_{y.12} = \sqrt{\frac{-0,110^2 + 0,892^2 - 2 \cdot -0,110 \cdot 0,892 \cdot -0,200}{1 - (-0,200)^2}}$$

$$R_{y.12} = \sqrt{\frac{0,0121 + 0,796 - 0,039}{1 - 0,04}}$$

$$R_{y.12} = \sqrt{\frac{0,769}{0,96}}$$

$$R_{y.12} = \sqrt{0,801}$$

$$R_{y.12} = 0,895$$

- **Keputusan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi ganda antara variabel Pelatihan (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi sebesar **0,895** yang berarti derajat hubungan antara variabel Pelatihan (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) berada pada tingkat **Sangat Kuat**.

4.2.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja. Berikut hasil perhitungan yang telah dilakukan:

$$\begin{aligned} 1. \quad \Sigma X_1^2 &= \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{n} \\ &= 6711 - \frac{(351)^2}{19} \\ &= 6711 - 6484,26 \\ &= 226,74 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \quad \Sigma X_2^2 &= \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{n} \\ &= 13221 - \frac{(493)^2}{19} \\ &= 13221 - 12792 \\ &= 429 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \quad \Sigma Y^2 &= \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= 13101 - \frac{(489)^2}{19} \\ &= 13101 - 12585,31 \\ &= 515,69 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 4. \quad \Sigma X_1 Y &= \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{n} \\ &= 8996 - \frac{(351)(489)}{19} \\ &= 8996 - 9033,63 \\ &= -37,63 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 5. \quad \Sigma X^2 Y &= \Sigma X^2 Y - \frac{(\Sigma X^2)(\Sigma Y)}{n} \\
 &= 13108 - \frac{(493)(489)}{19} \\
 &= 13108 - 12688,26 \\
 &= 419,74
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 6. \quad \Sigma X_1 X_2 &= \Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{n} \\
 &= 9045 - \frac{(351)(493)}{19} \\
 &= 9045 - 9107,52 \\
 &= -62,52
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b_1 &= \frac{(\Sigma X^2)(\Sigma X_1 Y) - (\Sigma X^2 Y)(\Sigma X_1 X_2)}{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X^2) - (\Sigma X_1 X_2)^2} \\
 &= \frac{(429)(-37,63) - (419,74)(-62,52)}{(226,74)(429) - (-62,52)^2} \\
 &= \frac{-16143,3 - (-26242,2)}{97271,5 - 3908,7} \\
 &= \frac{10098,9}{93362,8} \\
 &= 0,108
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b_2 &= \frac{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X^2 Y) - (\Sigma X_1 Y)(\Sigma X_1 X_2)}{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X^2) - (\Sigma X_1 X_2)^2} \\
 &= \frac{(226,74)(419,74) - (-37,63)(-62,52)}{(226,74)(429) - (-62,52)^2}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{95171,8 - 2352,6}{97271,5 - 3908,7}$$

$$= \frac{92819,2}{93362,8}$$

$$= 0,994$$

$$a = \frac{(\sum Y) - (b_1)(\sum X_1) - (b_2)(\sum X_2)}{n}$$

$$= \frac{(489) - (0,108)(351) - (0,994)(493)}{19}$$

$$= \frac{451092 - (490042)}{19}$$

$$= \frac{-38,95}{19}$$

$$= -2,062$$

- Dari hasil tersebut maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = -2,062 + 0,108X_1 + 0,994X_2$$

- Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a menunjukkan bahwa jika tidak ada Pelatihan dan Lingkungan Kerja, maka variabel Produktivitas Kerja sebesar **-2,062**.
2. Nilai b1 pada variabel Pelatihan sebesar **0,108** yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari variabel Pelatihan (X1), maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan bertambah sebesar **0,**

108 dalam skala likert atau sebesar 10,8%.

3. Nilai b_2 pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar **0,994** yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari variabel Lingkungan Kerja (X_2), maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan bertambah **0,994** dalam skala likert atau sebesar 99,4%.

- Pengaruh Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = 0,072 + 0,907$$

Hasil Analisis yang diperoleh sebagai berikut :

1. Nilai Koefisien regresi Pelatihan (X_1) sebesar **0,072**
2. Nilai Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar **0,907**

Dari hasil analisis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Produktivitas Kerja (Y) dibandingkan dengan Pelatihan (X_1), karena memiliki nilai koefisien regresi lebih kecil.

4.2.8 Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi (R^2) berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y . Berikut adalah hasil perhitungan yang telah dilakukan:

Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.777	2.530

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

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

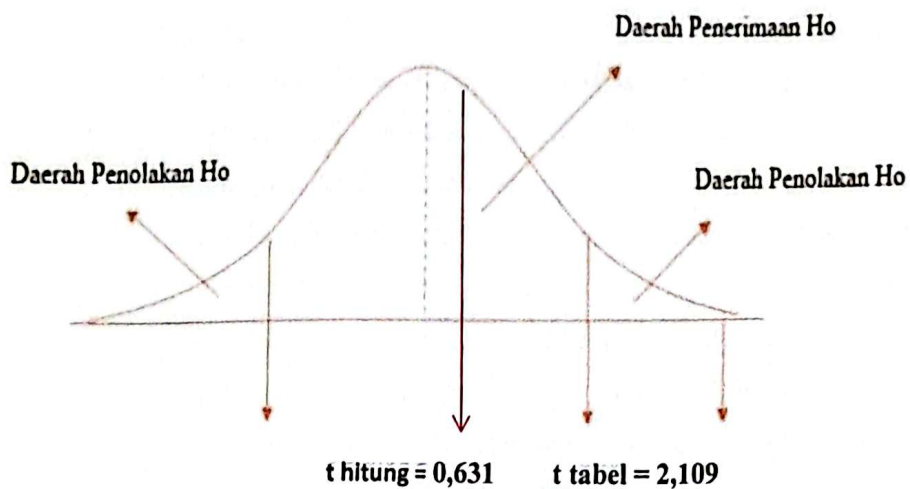
- **Keputusan**

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil uji koefisien determinasi diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,801. Nilai R Square ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi R yaitu $0,895 \times 0,895 = 0,801$. Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) adalah 0,801 atau sama dengan 80,1%. Angka tersebut berarti bahwa variabel Pelatihan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (\bar{Y}) sebesar 80,1%. Sedangkan sisanya atau 19,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Contohnya seperti variabel Motivasi, Disiplin Kerja, Keterampilan, dan lain sebagainya.

4.2.9 Uji Hipotesis

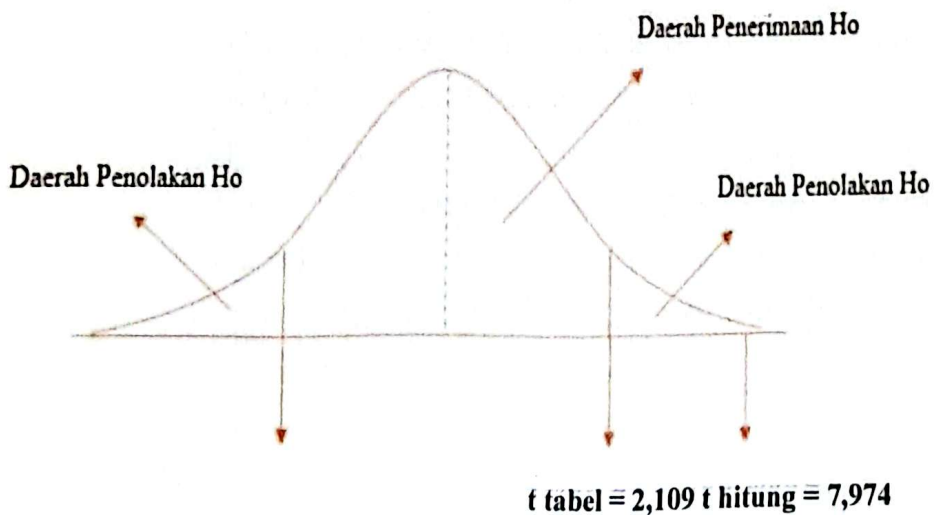
1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam hal ini berarti untuk menguji apakah Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung atau tidak terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Plaza Auto Prima (cabang Tendea) berikut hasil perhitungan yang telah dilakukan:



Gambar 4. 2 Diagram Hasil Uji t (X1 terhadap Y)

Sumber: Data Diolah (2020)



Gambar 4. 3 Diagram Hasil Uji t (X2 terhadap Y)

Sumber: Data Diolah (2020)

- **Keputusan**

1. Diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel Pelatihan (X1) adalah sebesar 0,537. Karena nilai Sig. $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a atau hipotesis kedua ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

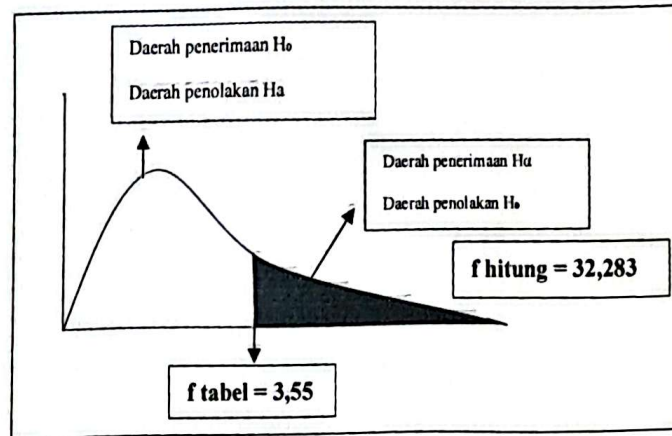
Diketahui nilai t hitung variabel Pelatihan adalah sebesar 0,631. Karena nilai t hitung $0,631 < t \text{ tabel } 2,109$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a atau hipotesis kedua ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

2. Diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 > \text{probabilitas } 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

3. Diketahui nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 7,974. Karena nilai t hitung $7,974 < t \text{ tabel } 2,109$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Dalam hal ini berarti untuk menguji apakah Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Plaza Auto Prima (cabang Tendea) berikut hasil perhitungan yang telah dilakukan:



Gambar 4. 4 Diagram Hasil Uji F

Sumber: Data Diolah (2020)

• **Keputusan**

1. Diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).
2. Diketahui nilai F hitung adalah sebesar 32,283. Karena nilai F hitung $32,283 > F \text{ tabel } 3,55$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Validitas Data

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 25 dengan menggunakan korelasi *Product Moment* menghasilkan item pertanyaan dengan skor item pertanyaan keseluruhan maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.1 Hasil Pengujian Validitas

VARIABEL	INDIKATOR	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pelatihan	X1.1	0,759	0,456	Valid
	X1.2	0,807	0,456	Valid
	X1.3	0,760	0,456	Valid
	X1.4	0,887	0,456	Valid
	X1.5	0,835	0,456	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,555	0,456	Valid
	X2.2	0,806	0,456	Valid
	X2.3	0,834	0,456	Valid
	X2.4	0,944	0,456	Valid
	X2.5	0,869	0,456	Valid
	X2.6	0,801	0,456	Valid
	X2.7	0,779	0,456	Valid
Produktivitas Kerja	Y1.1	0,848	0,456	Valid
	Y1.2	0,894	0,456	Valid
	Y1.3	0,912	0,456	Valid
	Y1.4	0,751	0,456	Valid
	Y1.5	0,886	0,456	Valid
	Y1.6	0,862	0,456	Valid
	Y1.7	0,773	0,456	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

- **Keputusan**

Berdasarkan pengujian pada tabel uji validitas diatas, diketahui bahwa nilai r hitung dari semua indikator setiap variabel lebih besar dari rtabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini valid dan layak untuk pengumpulan data dalam penelitian. Maksudnya adalah bahwa pernyataan yang diajukan kepada responden dapat dipahami.

5.2 Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai hasil pada kolom *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka butir atau variabel tersebut sudah reliabel.

Tabel 5. 2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Item Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,865	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,906	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,927	0,60	Reliabel

Font
TR 1:

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

- **Keputusan**

Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Maksudnya adalah hasil dari nilai kuesioner tersebut bersifat konsisten dimana jika instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, juga akan menghasilkan data yang sama pula.

5.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel dari populasi yang berdistribusi normal setelah diadakan penelitian.

Tabel 5. 3 Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		19
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38526958
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.075
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

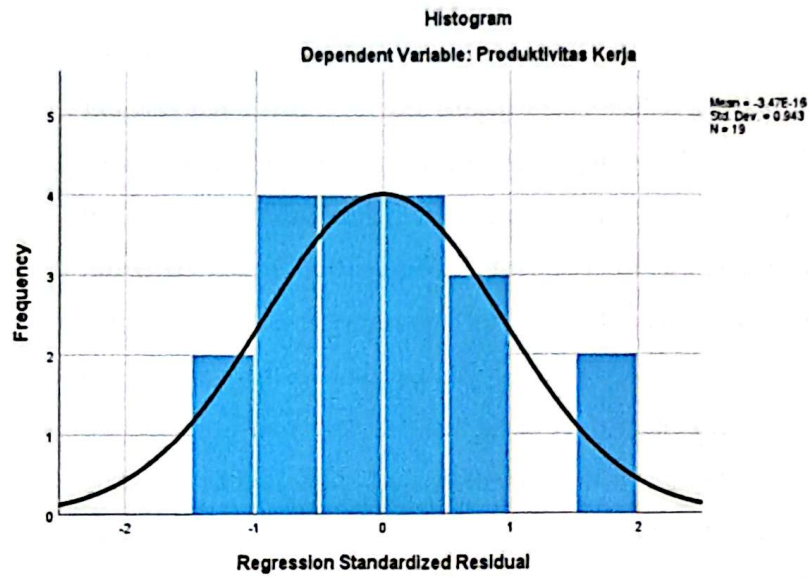
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

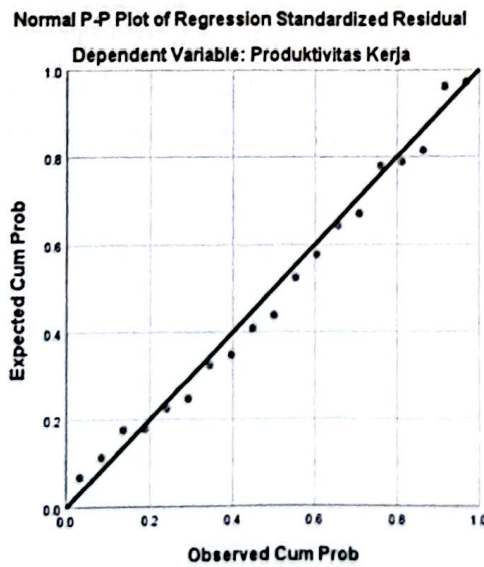
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Pendeteksian normalitas residual dilakukan juga dengan menggunakan grafik histogram dan *normal probability plot*. Berikut adalah hasil uji normalitas dengan grafik histogram dan *normal probability plot*:



Gambar 5. 1 Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)



Gambar 5. 2 Uji Normalitas Dengan Normal Probability Plot

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

- Keputusan

1. Berdasarkan Tabel 5.3 hasil pengujian normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi 0,200 yaitu nilai $\text{sig} > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa data pada penelitian ini telah terdistribusi normal atau diambil dari populasi yang normal.
2. Berdasarkan Gambar 5.1 dan Gambar 5.2 di atas, dapat diketahui bahwa residual persebaran data telah mengikuti pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yang digunakan untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 5. 4 Hasil Pengujian Multikolinearitas

		Coefficients ^a				
Model		t	Sig.	Collinearity Statistics		
				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-.413	.685			
	Pelatihan	.631	.537	.960	1.042	
	Lingkungan Kerja	7.974	.000	.960	1.042	

a. Dependent Variable:
Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

- Keputusan

Berdasarkan Tabel 5.4 hasil pengujian multikolinearitas diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai

tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi diantara variabel Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi adalah dengan melakukan uji *glejser*. Berikut adalah hasil dari uji *glejser*:

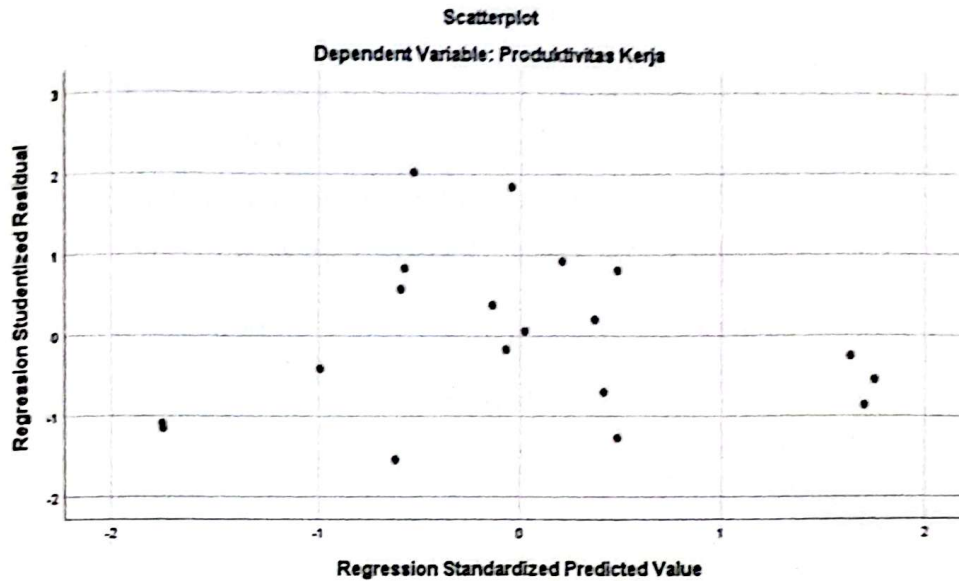
Tabel 5. 5 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.328	2.708		1.229	.237
	Pelatihan	.021	.093	.057	.230	.821
	Lingkungan Kerja	-.070	.068	-.253	-1.029	.319

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Uji heteroskedastisitas juga dapat diketahui yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplots* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual *error* yaitu ZPRED. Jika terdapat pola tertentu seperti titik titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Maksudnya adalah dalam pengujian ini tidak terjadi ketidaksamaan varian error dari residual dalam pengamatan pada model regresi linear tersebut.



Gambar 5. 3 Uji Heteroskedastisitas Dengan Grafik Scatterplots

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

- **Keputusan**

1. Berdasarkan Tabel 5.5 hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan metode uji *glejser* nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Pelatihan (X1) adalah 0,821 dan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Lingkungan kerja adalah 0,319. Karena nilai signifikansi kedua variabel di atas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji *glejser*, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan grafik *Scatterplots* pada gambar 5.3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

5.4 Uji Analisis Data

1. Korelasi Parsial

Uji korelasi parsial pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson Product moment* pada program *SPSS* Versi 25. Berikut adalah hasil pengujian korelasi parsial:

Tabel 5. 6 Hasil Pengujian Korelasi Parsial

		Correlations			
Control Variables			Pelatihan	Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja
Control Variables	Pelatihan	Correlation	1.000	-.200	-.110
		Significance (2-tailed)	.	.411	.654
		Df	0	17	17
	Lingkungan Kerja	Correlation	-.200	1.000	.892
		Significance (2-tailed)	.411	.	.000
		Df	17	0	17
	Produktivitas Kerja	Correlation	-.110	.892	1.000
		Significance (2-tailed)	.654	.000	.
		Df	17	17	0
Produktivitas Kerja	Pelatihan	Correlation	1.000	-.228	
		Significance (2-tailed)	.	.363	
		Df	0	16	
	Lingkungan Kerja	Correlation	-.228	1.000	
		Significance (2-tailed)	.363	.	
		Df	16	0	

Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Sumber: Hasil Pengolahan *SPSS* (2020)

- Keputusan

1. Berdasarkan Tabel 5.6 hasil pengujian korelasi parsial diatas nilai Sig. (2-tailed) antara Pelatihan (X) dengan Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar $0,654 < 0,005$, yang berarti tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Pelatihan dengan Produktivitas Kerja. Selanjutnya, hubungan antara

Lingkungan Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 > 0,005, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja.

- Berdasarkan nilai korelasi antara variabel Pelatihan (X1) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat hasil nilai korelasi sebesar -0,110 yang berarti hubungan antara variabel Pelatihan (X1) dan variabel Produktivitas Kerja (Y) berada pada tingkat **Sangat Lemah**. Sedangkan nilai korelasi antara variabel Lingkungan (X2) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat hasil nilai korelasi sebesar 0,892 yang berarti hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dan variabel Produktivitas Kerja (Y) berada pada tingkat **Sangat Kuat**. Lalu untuk nilai korelasi antara variabel Pelatihan (X1) dengan variabel Lingkungan Kerja (X2) dapat dilihat hasil nilai korelasi sebesar -0,200 yang berarti hubungan antara variabel Pelatihan (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) berada pada tingkat **Sangat Lemah**.

2. Korelasi Ganda

Uji korelasi ganda pada penelitian ini adalah dengan menggunakan program SPSS Versi 25. Berikut adalah hasil pengujian korelasi parsial:

Tabel 5. 7 Hasil Pengujian Korelasi Ganda

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F	Change	df1	
1	.895 ^a	.801	.777	2.530	.801	32.283	2	16	.000

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

- **Keputusan**

1. Berdasarkan Tabel 5.7 hasil pengujian korelasi ganda diatas diperoleh nilai probabilitas (Sig.F change) = 0,000. Karena nilai Sig.F change 0,000 < 0,05, maka keputusannya adalah H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Pelatihan dan Lingkungan Kerja berhubungan secara simultan dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

5.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 8 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-2.062	4.995		-.413	.685
	Pelatihan	.108	.171	.072	.631	.537
	Lingkungan Kerja	.994	.125	.907	7.974	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Dari hasil tersebut apabila ditulis persamaan regresi dalam bentuk *Unstandardized Coefficients* sebagai berikut:

$$Y = -2,062 + 0,108X_1 + 0,994X_2$$

- **Keputusan**

1. Didapat bahwa nilai konstanta (*a*) adalah -2,062 yang artinya jika Pelatihan dan Lingkungan Kerja bernilai nol (0) maka Produktivitas Kerja Karyawan bernilai -2,062. Dimana X1 adalah Pelatihan sedangkan X2 adalah Lingkungan Kerja.

2. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,108 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Pelatihan mengalami kenaikan 1 poin atau 1% maka Produktivitas Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,108. Koefisien bernilai positif artinya terjadi ~~hubungan positif~~ antara Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan, semakin besar tingkat Pelatihan maka semakin meningkat juga Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,994 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1 poin atau 1% maka Produktivitas Kerja Karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,994. Koefisien bernilai positif artinya terjadi ~~hubungan positif~~ antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan, hal ini berarti bahwa apabila Lingkungan Kerja mengalami perbaikan atau peningkatan maka kondisi perubahan tersebut berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja demikian pula sebaliknya.

ini analisis regresi bukan korelasi

5.6 Uji Hipotesis

1. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi (R^2) berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Berikut adalah hasil perhitungan yang telah dilakukan:

- **Keputusan**

Berdasarkan Tabel 5.7 hasil uji koefisien determinasi diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,801. Nilai R Square ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi R yaitu $0,895 \times 0,895 = 0,801$. Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) adalah 0,801 atau sama dengan 80,1%. Angka tersebut berarti bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 80,1%. Sedangkan sisanya atau 19,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Contohnya seperti variabel Motivasi, Disiplin Kerja, Keterampilan, dan lain sebagainya.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam hal ini berarti untuk menguji apakah Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung atau tidak terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Plaza Auto Prima (cabang Tendean) berikut hasil perhitungan yang telah dilakukan:

Tabel 5. 9 Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2.062	4.995		-.413	.685
	Pelatihan	.108	.171	.072	.631	.537
	Lingkungan Kerja	.994	.125	.907	7.974	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

• Keputusan

1. Diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel Pelatihan (X1) adalah sebesar 0,537. Karena nilai Sig. 0,000 < probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha atau hipotesis kedua ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
2. Diketahui nilai t hitung variabel Pelatihan adalah sebesar 0,631. Karena nilai t hitung 0,631 < t tabel 2,109, maka dapat disimpulkan bahwa Ha atau hipotesis kedua ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
3. Diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 > probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho atau

hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

4. Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Diketahui nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 7,974. Karena nilai t hitung 7,974 < t tabel 2,109, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

3. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Dalam hal ini berarti untuk menguji apakah Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Plaza Auto Prima (cabang Tendean) berikut hasil perhitungan yang telah dilakukan:

Tabel 5. 11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.273	2	206.637	32.283	.000 ^b
	Residual	102.411	16	6.401		
	Total	515.684	18			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

- **Keputusan**

1. Diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan

kata lain Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

2. Diketahui nilai F hitung adalah sebesar 32,283. Karena nilai F hitung $32,283 > F$ tabel 3,55, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

5.7 Pembahasan

→ ini membahas apa sih?.

Dari hasil pembahasan yang telah peneliti lakukan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada penelitian ini kuesioner didistribusikan kepada 19 responden yang merupakan salesman perusahaan PT Plaza Auto Prima (cabang Tendeau).

Berdasarkan tabel 4.5 mengenai Rekapitulasi Hasil Karakteristik Responden Paling Dominan yang merupakan salesman PT Plaza Auto Prima (cabang Tendeau) didominasi oleh karyawan berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 12 orang atau 63%, usia dominan 26-35 tahun sebanyak 9 orang atau 47%, tingkat pendidikan terakhir Diploma sebanyak 8 orang atau 42%, dan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 12 orang atau 63%.

Berdasarkan tabel 4.6, tabel 4.7, tabel 4.8 mengenai rangkuman nilai rata-rata antar variabel menyatakan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,73 angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar salesman Setuju untuk pelaksanaan Pelatihan pada PT Plaza Auto Prima (cabang Tendeau). Selanjutnya untuk variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,76 angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar salesman Setuju untuk penerapan

Lingkungan Kerja pada PT Plaza Auto Prima (cabang Tendea). Dan terakhir untuk variabel Produktivitas Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar **3,35** angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar salesman **Setuju** untuk penerapan Produktivitas Kerja pada PT Plaza Auto Prima (cabang Tendea).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis mengenai “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus pada salesman PT Plaza Auto Prima cabang Tendean)” dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai uji t-statistik sebesar t hitung $0,631 > t$ tabel $2,109$ dan nilai signifikan sebesar $0,537 > 0,05$.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai uji t-statistik sebesar t hitung $7,974 > t$ tabel $2,109$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai uji F sebesar F hitung $32,283 > F$ tabel $3,55$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Berdasarkan penelitian ini pelatihan dan lingkungan kerja dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sebesar $80,1\%$, dan sisanya $19,9\%$ dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian. Contohnya seperti variabel Motivasi, Disiplin Kerja, Keterampilan, dan lain sebagainya.

*Kesimpulan
manajemen
penelitian*

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

- a. PT Plaza Auto Prima sebaiknya melakukan evaluasi terhadap pelatihan-pelatihan yang telah diselenggarakan oleh perusahaan untuk lebih meminimalisir kesalahan atau kekurangan yang terjadi dipelatihan sebelumnya agar kesalahan dan kekurangan tersebut tidak terjadi dipelatihan yang akan diadakan selanjutnya. Serta melakukan pemilihan langsung peserta pelatihan dan instruktur pelatihan yang sesuai dengan bidangnya dengan penyampaian materi yang baik dan mudah dipahami para peserta pelatihan. Perusahaan juga diharapkan melakukan pengontrolan kepada salesman yang mempunyai masalah produktivitas yang kurang baik.

- b. Perusahaan perlu menerapkan adanya lingkungan kerja yang ramah, sehat dan nyaman bagi karyawan serta manajemen melaksanakan waktu yang baik untuk membuat lingkungan kerjaan mengarah pada peningkatan pencapaian tujuan perusahaan sehingga akan memungkinkan karyawan berperilaku positif dan bekerja lebih produktif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Suparyadi. 2016. "*Manajemen Sumber Daya Manusia = Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis kompetensi SDM*" (hlm. 184- 196)
- Larasati, Sri. 2018. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (hlm. 110-118) Yogyakarta : Eko Sumadi
- Supardi. 2016. "*Aplikasi Statistika dalam Penelitian – Konsep Statistika yang lebih Komprehensif*" Jakarta : Change Publication
- Aditama, Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Manullang, Marihot. 2008 *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Jurnal, Makalah, Laporan
- Cahyani, Muhammad. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Swabina Gatra Gresik.

- Asyik
- Jeda
- antar
- pustaka
- 2020

Budin. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Toyonaga Indonesia

Rahardja, Edy. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Primatexco Indonesia, Batang

Internet/Website/Media Daring

Meyf. 2015. *Contoh Perhitungan Manual Analisis Regresi Linear Berganda (Dua Variabel)* di <http://catatan-akademik.blogspot.com/2015/02/contoh-penghitungan-manual-analisis.html> (akses 15 september 2020).

Raharjo, Sahid. 2019. *Cara Melakukan Analisis Regresi Multiples (Berganda) dengan SPSS* di <https://www.spssindonesia.com/2014/02/analisis-regresi-multipes-dengan-spss.html> (akses 28 september 2020).

LAMPIRAN 1
Kuesioner Penelitian

Yth. Responden Penelitian

Pihak PT Plaza Auto Prima (Plaza Toyota) cabang Tendean

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswi Politeknik STMI Jakarta,

Nama : Azmul Fauziah

NIM : 1716059

Jurusan : Administrasi Bisnis Otomotif

Dalam rangka mencari data untuk menyusun Tugas Akhir dengan judul "*Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Plaza Auto Prima cabang Tendean*", maka dengan rendah hati saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi atau menjawab semua pertanyaan yang ada di dalam kuesioner ini. Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian dan tidak mempengaruhi penilaian perusahaan terhadap kinerja Bapak/Ibu. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Bapak/Ibu tersebut merupakan kontribusi yang berharga bagi peneliti dan usaha untuk memajukan organisasi. Atas perhatian Bapak/Ibu saya sampaikan terimakasih.

Mengetahui,
HR Plaza Toyota

Wahyu Islami

Hormat saya,


Azmul Fauziah

A. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberi jawaban/tanggapan terhadap pertanyaan/ Pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami, dengan melingkari jawaban pada salah satu jawaban berikut :

1. Bidang kerja :

2. Jenis kelamin :

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

3. Usia :

- c. Kurang dari 25 tahun
- d. 26-35 tahun
- e. 36-45 tahun

4. Pendidikan Terakhir :

- f. SMA
- g. Diploma
- h. Sarjana (S1/S2/S3)

5. Masa Kerja :

- i. Kurang dari 5 tahun
- j. 6-10 tahun
- k. 10-15 tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut ini :

Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

Skor 4 = Setuju (S)

Skor 3 = Netral (N)

Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Pelatihan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Tujuan Pelatihan						
1	Tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya dalam bekerja dan memiliki sasaran yang jelas.					
Materi Pelatihan						
2	Pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan.					
Metode yang digunakan						
3	Metode pelatihan menggunakan media dan peralatan sebagai alat peraga yang memudahkan saya dalam menguasai materi.					
Kualifikasi Peserta						
4	Saya memiliki minat dalam mengikuti program pelatihan.					
Kualifikasi Pelatih (Instruktur)						
5	Instruktur benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten.					

2. Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Penerangan						
1	Penerangan dalam ruangan berfungsi dengan baik					
Suhu Udara						
2	Udara di dalam ruangan tempat saya bekerja sejuk dan nyaman.					
Suara Bising						
3	Suara bising dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.					
Penggunaan Warna						
4	Warna ruangan tempat saya bekerja tidak mencolok dan enak dilihat.					
Ruang Gerak yang diperlukan						
5	Saya memiliki ruang gerak yang cukup , sehingga saya merasa nyaman.					
Kemampuan Bekerja						
6	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman.					
Hubungan Pegawai						
7	Saya dan rekan kerja lain tidak merasa terintimidasi dengan atasan/pimpinan.					

3. Produktivitas Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kemampuan Memotivasi Diri						
1	Pekerjaan yang saya kerjakan menyenangkan					
Membangun Rasa Percaya Diri						
2	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya sehari-hari					
Bertanggung Jawab dalam Pekerjaan						
3	Atasan memberikan kritik yang membangun terhadap saya dalam segala situasi					
Menyenangi Pekerjaan						
4	Rekan kerja peduli terhadap masalah pekerjaan yang saya hadapi					
Mampu Mengatasi Persoalan						
5	Saya diberikan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi					
Memberi Kontribusi yang Positif						
6	Rekan kerja peduli terhadap masalah pekerjaan yang saya hadapi					
Memiliki Potensi dalam Pekerjaan						
7	Saya diberikan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi					

LAMPIRAN 2
Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

No. Resp	No. Butir Kuesioner					Skor Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	4	5	5	5	4	23
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	4	5	24
8	4	5	5	5	4	23
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	4	4	23
11	5	5	5	5	4	24
12	4	5	5	5	4	23
13	5	5	4	5	5	24
14	4	5	5	5	5	24
15	4	5	5	5	4	23
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	5	5	25
18	4	5	4	5	5	23
19	3	4	3	4	4	18

No. Resp	No. Butir Kuesioner							Skor Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	3	3	4	4	4	4	26
3	3	4	4	4	4	4	4	27
4	4	4	4	5	4	4	4	29
5	4	4	5	4	4	4	4	29
6	4	3	4	4	3	4	4	26
7	3	3	3	3	3	3	3	21
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	3	3	4	4	4	4	5	27
10	4	4	3	3	3	3	4	24

Repeat header row.

11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	3	4	3	3	4	4	4	25
13	3	4	4	4	3	4	4	26
14	4	4	4	4	3	3	4	26
15	3	4	3	4	3	4	3	24
16	4	3	4	4	3	3	4	25
17	4	4	3	3	4	4	4	26
18	3	4	4	4	4	3	4	26
19	4	3	3	4	3	4	3	24

No. Resp	No. Bulir Kuesioner							Skor Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
1	3	3	4	3	3	3	3	22
2	3	3	3	3	3	3	4	22
3	4	3	3	3	3	4	3	23
4	4	3	3	4	3	3	3	23
5	3	3	3	3	4	4	3	23
6	4	4	4	4	5	4	4	29
7	3	3	4	3	4	4	3	24
8	3	3	3	3	4	3	3	22
9	2	2	2	3	3	2	3	17
10	3	3	3	3	4	3	3	22
11	4	3	3	3	3	4	4	24
12	3	3	3	3	4	3	3	22
13	2	2	2	2	3	3	2	16
14	3	2	3	2	2	2	2	16
15	2	2	2	3	2	3	2	16
16	3	3	3	4	3	4	3	23
17	2	2	2	3	2	3	3	17
18	3	2	3	2	3	2	2	17
19	3	2	2	2	3	3	3	18