

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pada PT. Sukses Makmur Plastindo Tangerang

Agus Sugiyanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PPI, Tangerang, Indonesia

Corresponding author : fouraoney@yahoo.com

Abstract

This study aims to analyze and determine the effect of training and motivation on the work productivity of production employees at PT. Sukses Makmur Plastindo. This research is a type of descriptive research with a quantitative approach method and by distributing questionnaires filled out by 93 respondents as a research instrument, while the data sources used are primary data and secondary data. Besides that, in taking a data, the writer also uses validity test, reliability test, normality test, partial correlation analysis test, coefficient of determination test, multiple linear regression analysis, t test and F test. The results of the t (partial) analysis test on the Training variable (X1) has an influence on the Work Productivity variable (Y) where the value of tcount = 2.861 > ttable = 1.986 with a significance level of 0.000 is 0.316 or 31.6%. As for the results of the t-test analysis (partial) on the variable Motivation (X2) it also has an influence on the Work Productivity variable (Y) where it is obtained that tcount = 4.692 > ttable = 1.986 with a significance level of 0.000 which is 0.518 or 51.8%. Based on the results of the ANOVA test, the value of Fcount = 78.256 > Ftable 3.10 with an Adjusted R Square value of 0.541 or 54.1%, the results of this study prove that, on the variable Training (X1) Motivation (X2) simultaneously has a significant influence on productivity Work (Y).

Keywords: training, motivation, work productivity.

Abstraks

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pada PT. Sukses Makmur Plastindo. Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan metode pendekatan kuantitatif dan dengan cara penyebaran kuesioner yang diisi oleh 93 responden sebagai instrumen penelitian, adapun sumber data yang digunakan yakni data primer dan data sekunder. Selain itu dalam pengambilan sebuah data penulis juga menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji analisis korelasi parsial, uji koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F. Adapun hasil dari uji analisis t (parsial) pada variabel Pelatihan (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) dimana diperoleh nilai thitung = 2,861 > ttabel = 1,986 dengan tingkat signifikansi 0,000 adalah sebesar 0,316 atau 31,6%. Sedangkan untuk hasil dari analisis uji t (parsial) pada variabel Motivasi (X2) juga mempunyai pengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) dimana di peroleh nilai t hitung = 4,692 > t tabel = 1,986 dengan tingkat signifikansi 0,000 adalah sebesar 0,518 atau 51,8%. Berdasarkan Hasil uji ANOVA, nilai Fhitung = 78,256 > Ftabel 3,10 dengan nilai Adjusted R Square 0,541 atau 54,1% maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa, pada variabel Pelatihan (X1) Motivasi (X2) secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia berperan sebagai perkembangan sebuah perusahaan yang ada diperusahaan, untuk itu sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan khususnya agar bisa bersaing dalam era globalisasi ini. Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan di setiap perusahaan. Sumber daya manusia adalah sebuah aset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan yang lebih baik bagi perusahaan tersebut.

Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Sehingga secara menyeluruh, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang di inginkan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan.

Pelatihan pada karyaran PT. Sukses Makmur Plastindo masih belum di jalankan dengan baik, apa jadinya jika suatu perusahaan menerima karyawan tanpa mengadakan training (pelatihan). Pelatihan (training) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu". Sri Larasati (2018: 110). Bisa jadi karyawan tersebut bingung atas pekerjaan yang akan dilakukakannya entah bagaimana untuk mengawali pekerjaannya. Pelatihan sangat dibutuhkan untuk karyawan baru atau pun karyawan yang naik jabatan, karena pada dasarnya karyawan tersebut memasuki lingkungan kerja yang lebih baik. PT. Sukses Makmur Plastindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang Industri manufaktur injeksi. Di PT. Sukses Makmur Plastindo ini karyawan mendapatkan pelatihan dalam menjalankan pekerjaannya dari perusahaan, dari situlah karyawan mendapatkan sebuah motivasi, dan pelatihan yang di lakukan atas *job description* pekerjaannya. Pelatihan pada karyawan dapat mendorong motivasi pada karyawan.

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang

berasal dari diri manusia untuk melakukan sesuatu, bila perusahaan ingin maju dengan hasil kerja karyawan yang optimal maka perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawannya. "Motivasi adalah sesuatu yang terdapat dalam diri manusia untuk mengerjakan suatu kegiatan ataupun pekerjaan, motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri, motivasi adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu". Basrowi (2014: 65).

Motivasi dapat bersumber dalam diri seseorang berupa kesadaran dari individu mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakan, tanpa adanya motivasi karyawan atau pekerja di suatu perusahaan tidak dapat beroperasi secara maksimal, motivasi pada PT. Sukses Makmur Plastindo belum sepenuhnya dilakukan dengan maksimal. Pemberian motivasi kepada karyawan agar pekerjaan yang dilakukan dengan giat berdasarkan kebutuhan mereka, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi kebutuhan hidup keluarganya, kebahagiaan keluarganya, kemajuan diri sendiri, dan lain sebagainya, pada berjalannya perusahaan maka motivasi berpengaruh untuk produktivitas kerja karyawan merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi, keberhasilan organisasi adalah untuk meningkatkan kinerja yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja di perusahaan.

"Produktivitas dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Produktivitas merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja". Wibowo (2014: 70). Produktivitas kerja karyawan yaitu hasil kerja karyawan dari sebuah produksi di perusahaan produksi yang dicapai, yaitu pencapaian sebuah target produksi yang telah ditentukan namun PT. Sukses Makmur Plastindo belum tercapai dengan baik, masih banyak seperti barang reject pada saat proses produksi yang menyebabkan produktivitas tidak tercapai target dengan baik.

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan sumber daya manusia dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pada PT. Sukses Makmur Plastindo".

LITERATURE REVIEW

Pelatihan didefinisikan sebagai proses terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Noe, 2017). Pelatihan yang efektif meliputi analisis kebutuhan, perumusan tujuan, penyampaian materi, metode yang tepat, serta evaluasi hasil pelatihan. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang baik berpengaruh positif terhadap produktivitas karena karyawan menjadi lebih terampil, lebih cepat menyelesaikan pekerjaan, dan mampu meminimalkan kesalahan (Nda & Fard, 2013; Ginting, 2018). Selain pelatihan, motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang menentukan dorongan, arah, dan ketekunan usaha individu dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2019). Menurut Herzberg (1959), motivasi dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti prestasi dan pengakuan, sementara Vroom (1964) menegaskan bahwa motivasi muncul ketika karyawan meyakini usaha mereka menghasilkan kinerja dan imbalan yang bernilai. Berbagai penelitian menemukan bahwa

motivasi berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja (Sutanto & Tania, 2020). Produktivitas kerja sendiri dipahami sebagai kemampuan karyawan menghasilkan output secara efektif dan efisien melalui pemanfaatan optimal sumber daya yang tersedia (Sedarmayanti, 2017). Secara simultan, literatur menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi merupakan dua determinan utama produktivitas kerja, di mana pelatihan meningkatkan kompetensi teknis, sementara motivasi mendorong karyawan mengoptimalkan kompetensi tersebut sehingga menghasilkan kinerja yang lebih produktif (Sutrisno, 2021)

METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang digunakan pada karya tulis ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat positivistic digunakan pada populasi atau sampel tertentu. (Sugiyono 2018: 13)

Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Metode penelitian tersebut bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2019: 8). Metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono 2019: 17)

Sumber data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya, tanpa mengetahui teknik tersebut, maka penulis tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Menurut Sugiyono (2018: 137) teknik pengumpulan data yaitu :

1. *Interview*

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden nya sedikit/kecil.

2. *Observasi*

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

3. *Kuesioner*

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Melalui kuesioner (angket) maka penulis memutuskan untuk mengambil semua sampel dari responden. Setelah kuesioner diisi oleh responden dan diberikan nilai positif dengan bobot skala likert yang merupakan pengukuran sikap, pendapat dan persepsi seseorang, hal tersebut menunjukkan suatu urutan penilaian.

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 setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pertanyaan (item positif) atau tidak mendukung pernyataan (item negatif).

1. Populasi

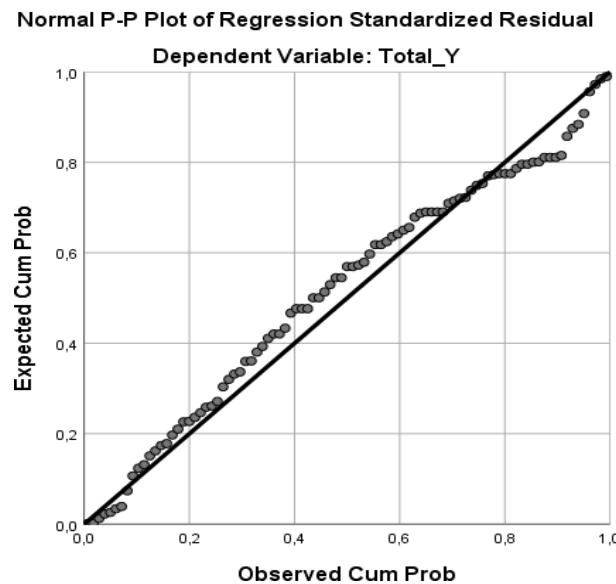
Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan nya (Sugiyono 2019: 135). dari pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliti dalam suatu penelitian.

Adapaun yang menjadi populasi pada penelitian ini berupa karyawan yang berjumlah 121 orang pada bagian produksi di PT. Sukses Makmur Plastindo dengan karakter yang berbeda - beda.

2. Sampel

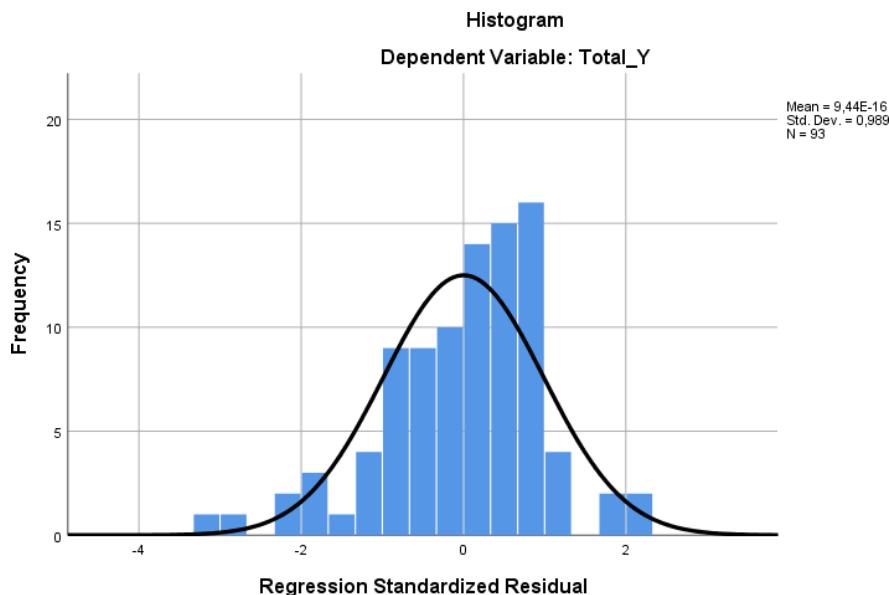
Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili). (Sugiyono 2018: 81) , pada penelitian ini, sampel yang akan digunakan sebanyak 93 orang responden pada bagian produksi di PT. Sukses Makmur Plastindo

Hasil dan Pembahasan



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Dengan memperhatikan gambar di atas hasil uji normalitas (Normal P-Plot of Regression Standardized Residual), pada gambar di atas terlihat bahwa data telah menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian yang akan dimasukkan dalam model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil olah data instrument penelitian sebagaimana terlihat pada gambar di atas dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas histogram dapat disimpulkan bahwa gambar histogram tampak bahwa pola terdistribusi secara normal dari bentuk simestris tidak menceng ke kanan atau kekiri.

Dari hasil analisis data dengan menggunakan computer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* versi 26 for windows pada tabel diatas dapat diketahui dan di jelaskan tingkat hubungan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- Hubungan variabel Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Melalui tabel 4.37 di atas didapat hasil koefisien korelasi parsial Pelatihan (X1) dengan nilai sebesar 0,739 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Pelatihan (X1) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) dikatakan **kuat**, karena berada di interval 0,60 - 0,799.
- Hubungan variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Melalui tabel 4.37 di atas dapat hasil koefisien korelasi parsial variabel Motivasi (X2) dengan nilai sebesar 0,776 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Motivasi (X2) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) dikatakan **kuat**, karena berada di interval 0,60 - 0,799.

Tabel 1. Koefisien Determinasi R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,546	,541	2,888

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas yakni *model summary* yang menghasilkan

- nilai R = 0,739
- Koefisien Determinasi R² (R Square) = 0,546

Nilai ini di peroleh dari koefisien korelasi (0,739 x 0,739). hal ini dapat menunjukkan bahwa Indeks Determinasi yaitu persentase yang menyumbang hubungan Pelatihan dan Motivasi dengan Produktivitas Kerja sebesar R² = 0,546 atau setara 54,6% sumbangannya Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh faktor lain (100% - 54,6%).

Tabel 2. uji parsial (*t test*)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,383	2,807	2,274	,025
	Total_X1	,347	,121	,316	,005
	Total_X2	,511	,109	,518	,000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil olah data SPSS sebagaimana terlihat pada tabel Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 6,383 + 0,347X_1 + 0,511X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 6.383 menyatakan bahwa jika variabel Pelatihan (X₁) dan variabel Motivasi (X₂) meningkat 1 satuan, maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 6.383.
- b. Nilai Koefisien regresi Pelatihan (X₁) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 0,347. Hal ini berarti jika variabel Pelatihan (X₁) naik 1 satuan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,347 dengan asumsi variabel Motivasi (X₂) dianggap juga konstan .
- c. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X₂) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 0,511. Hal ini berarti jika variabel Motivasi (X₂) naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,511, dengan asumsi variabel Pelatihan (X₁), juga dianggap konstan.

Menurut Ghazali (2018 : 99) uji parsial (*t test*) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil olah data instrumen penelitian sebagaimana terlihat pada tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa :

1. Secara nyata variabel Pelatihan (X1) terdapat pengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), dimana nilai thitung 2,861 lebih besar dari ttabel 93 responden yaitu sebesar 1,986 dengan demikian dapat dikatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Begitu juga variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Produkrvitas Kerja (Y), dimana nilai thitung 4,692 lebih besar dari ttabel 93 responden yaitu sebesar 1,986 dengan demikin dapat dikatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1060,104	2	530,052	78,25 ₆	,000 ^b
	Residual	609,595	90	6,773		
	Total	1669,699	92			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil olah data instrumen penelitian sebagaimana terlihat pada tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa:

Nilai Fhitung sebesar 78,256 dimana lebih besar dari Ftabel 93 responden yaitu sebesar 3,10 dan nilai signifikasi 0,000 karna $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Sukses Makmur Plastindo.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap variabel-variabel dalam penelitian, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan koefisien determinasi variabel Pelatihan (X1) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) PT. Sukses Makmur Plastindo adalah sebesar 54,6%. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh dengan nilai thitung $2,861 > t$ tabel 1,986 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), sehingga dapat di nyatakan bahwa Ho ditolak Ha diterima.
2. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) PT. Sukses Makmur Plastindo adalah sebesar 60,2%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh dengan nilai thitung $4,692 > t$ tabel 1,986 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), sehingga dapat di nyatakan bahwa Ho ditolak Ha diterima.

3. Dari uji ANNOVA atau Ftabel sebesar 78,256 dimana lebih besar dari Ftabel (93) sebesar 3,10 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan terdapat pengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) produksi pada PT. Sukses Makmur Plastindo.

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

1. Bagi Perusahaan

- a. Untuk pimpinan perusahaan PT. Sukses Makmur Plastindo hendaknya terus memperhatikan pelatihan bagi karyawan, lebih meningkatkan kualitas kerja yang baik dan berkembang untuk perusahaan yang menjalin kerjasama baik bagi perusahaan dan karyawan seperti dalam melakukan pelatihan untuk job description sesuai dengan tata perusahaan.
- b. Untuk pimpinan perusahaan PT. Sukses Makmur Plastindo hendaknya dilakukan melakukan motivasi kepada semua karyawan bahwa pentingnya motivasi agar membangun sebuah semangat dalam melakukan pekerjaan dan target perusahaan bisa terpenuhi, dan pimpinan harus lebih akrab dengan para karyawannya untuk bisa bersosialisasi dengan baik guna untuk memberikan motivasi yang baik.
- c. Untuk pimpinan perusahaan PT. Sukses Makmur Plastindo diharapakan dapat mempertahankan dan bila perlu lebih meningkatkan hasil uji simultan sebesar 54,6% dan sisa 45,4% pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, karena apabila tidak diantisipasi, bukan tidak mungkin nilai-nilai tersebut akan memberikan dampak yang kurang baik lagi bagi perusahaan dan juga bagi karyawan.

2. Bagi peneliti

Peneliti selanjutnya dapat mengganti variabel yang diteliti tidak hanya pada pelatihan dan motivasi, tetapi bisa juga seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

References

- Ambar Teguh Sulistiyan, Rosidah. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik Untuk Organisasi Publik, Gava Media, Yogyakarta.
- A.M, Sardiman 2018. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Anoraga, P. 2014. Psikologi kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basrowi. 2014. <https://repository.uir.ac.id/3185/5/bab2.pdf>

- Budiarti, Isniar., Deden Abdul Wahab. Sriwidodo Soedarso. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global. Yogyakarta: Pustaka Fahima.
- Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.
- Edy Sutrisno. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Elbadiansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Garry Dessler. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Selemba Empat.
- Ghozali. 2016. <http://repository.stei.ac.id/5512/4/III.pdf>
- Hamali, Arif Yusuf. 2018, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Buku Seru, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Sri, Larasati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. CV. Budi Utama: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metodologi Penelitian Manajemen. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2017. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alphabet.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Veithzal Rivai. 2014. <http://repository.unpas.ac.id/30013/5/BAB%20II.pdf>
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.