

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu Karyawan PT. Mahkota Pangan Citra Rasa (Holland Bakery) Bandar Lampung yang berjumlah sebanyak 55 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Februari 2024, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 55 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain umur, jenis kelamin, dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap Mahkota Pangan Citra Rasa (Holland Bakery) Bandar Lampung berjumlah 55 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah (orang)	Persentase
20-30 Tahun	43	78,2%
31-40 Tahun	9	16,4%
41-50 Tahun	3	5,5%
51-60 Tahun	0	0%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan usia 20-30 tahun memiliki jumlah sebanyak 43 orang atau (78,2%), usia 31-40 tahun memiliki jumlah sebanyak 9 orang atau (16,4%), usia 41-50 tahun memiliki jumlah sebanyak 3 orang atau (5,5%), usia 51-60 tahun memiliki jumlah sebanyak 0 orang atau (0%) dengan demikian dapat.

diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden berumur 20-30 tahun.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
Laki-laki	38	69,1%
Perempuan	17	30,9%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 38 orang atau (69,1%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 17 orang atau (30,9%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
SMA	44	80,0 %
D3	7	12,7 %
S1	4	7,3%
Total	55	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, responden dengan pendidikan terakhir SMA (Sekolah Menengah Atas)/ sederajat memiliki frekuensi sebanyak 44 orang (80,0%), pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga) memiliki frekuensi sebanyak 7 orang atau (12,7%), dan pendidikan S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 4 orang (7,3%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan akhir SMA.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Motivasi, Pelatihan, dan Produktivitas Kerja yang disebarkan kepada 55 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban										SKOR
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Perusahaan selalu memberikan imbalan atas pencapaian tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dilakukan oleh karyawan.	17	30,9	31	56,4	4	7,3	3	5,5	0	0	227
2	Kondisi kerja disekitar para pekerja dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari.	3	5,5	19	34,5	25	45,5	8	14,5	0	0	182
3	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini dapat digunakan dan dipakai dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.	16	29,1	19	34,5	13	23,6	7	12,7	0	0	209
4	Hasil kerja karyawan didasari dengan pencapaian dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.	6	10,9	18	32,7	22	40,0	9	16,4	0	0	186
5	Pimpinan selalu menyoroti dan mengakui tindakan, upaya, dan hasil yang telah dilakukan oleh karyawan.	22	40,0	19	34,5	10	18,2	4	7,3	0	0	224
6	Karyawan merasa puas atas tugas, kesempatan belajar, tanggung jawab, dan kesempatan maju dari pekerjaan yang diberikan.	16	29,1	31	56,4	5	9,1	3	5,5	0	0	225

Sumber: Data Dioalah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 1 (Perusahaan selalu memberikan imbalan atas pencapaian tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dilakukan oleh karyawan) dengan skor sebesar 227. Sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 2 (Kondisi kerja disekitar para pekerja dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari) dengan total skor 182.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban										SKOR
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pemilihan instruktur pelatihan haruslah yang terampil, sesuai bidangnya, personal, dan kompeten.	16	29,1	20	36,4	13	23,6	6	10,9	0	0	211
2	Karyawan pelatihan yang dipilih telah sesuai dengan persyaratan dan kualifikasi dari perusahaan.	18	32,7	16	29,1	17	30,9	3	5,5	1	1,8	212
3	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga mampu meningkatkan dan menunjang pekerjaan yang karyawan lakukan.	16	29,1	19	34,5	12	21,8	3	5,5	5	9,5	203
4	Metode pelatihan yang selaras dengan materi dan sesuai dengan komprehensif karyawan akan lebih menjamin keefektifan kegiatan pelatihan.	8	14,5	22	40,7	17	30,9	7	12,7	1	1,8	194
5	Perusahaan memberikan sosialisasi pelatihan kepada karyawan agar karyawan dapat memahami maksud dan tujuan pelatihan yang akan dilakukan.	17	30,9	23	41,8	9	16,4	6	10,9	0	0	176

Sumber: Data Dioalah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbeasar terdapat pada pernyataan 2 (Karyawan pelatihan yang dipilih telah sesuai dengan persyaratan dan kualifikasi dari perusahaan) dengan total skor 212, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 5 (Perusahaan memberikan sosialisasi pelatihan kepada karyawan agar karyawan dapat memahami maksud dan tujuan pelatihan yang akan dilakukan) dengan total skor 176.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas (Y)

No	Pernyataan	Jawaban										SKOR
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Karyawan selalu berupaya memberikan peningkatan hasil kerja yang lebih baik dari pada hari kemarin.	6	10.9	26	47.3	16	29.1	7	12.7	0	0	196
2	Karyawan merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan dan tujuan organisasi.	8	14.5	27	49.1	14	25.5	6	10.9	0	0	202
3	Karyawan selalu berupaya meningkatkan kualitas dan kapasitas diri.	22	40.0	23	41.8	7	12.7	3	5.5	0	0	229
4	Karyawan selalu menunjukkan kualitas kerja yang baik.	24	43.6	23	41.8	6	10.9	2	3.6	0	0	234
5	Karyawan mampu menghindari kesalahan atau pemborosan bahan, energi, tenaga, uang, dan waktu saat dalam menjalankan tugas.	6	10.9	12	21.8	28	50.9	8	14.5	1	1.8	179

Sumber: Data Dioalah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4 (Karyawan selalu menunjukkan kualitas kerja yang baik) dengan total skor 234, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 5 (Karyawan mampu menghindari kesalahan atau pemborosan bahan, energi, tenaga, uang, dan waktu saat dalam menjalankan tugas) dengan total skor 179.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 27.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pertanyaan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi	Butir 1	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0.001	0.05	Sig<alpha	Valid
Pelatihan	Butir 1	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
Produktivitas Kerja	Butir 1	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi, Pelatihan dan Produktivitas Kerja, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan dengan Motivasi, Pelatihan dan Produktivitas Kerja, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 27. Hasil uji realibilitas

setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi	0,604	0,600-0,799	Tinggi
Pelatihan	0,603	0,600-0,799	Tinggi
Produktivitas Kerja	0,805	0,800-1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel Produktivitas Kerja memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,800-1,000, sedangkan variabel motivasi dan pelatihan memiliki kategori reliabel tinggi, karena berada pada rentan 0,600 – 0,799.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *Shapiro-wilk test* pada SPSS Versi 27. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi	0,194	0,05	Sig > Alpha	Normal
Pelatihan	0,210	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas	0,306	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi , pelatihan dan produktivitas kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel motivasi, pelatihan dan produktivitas kerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear, dengan bantuan program SPSS versi 27. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	0,940	0,05	Sig > Alpha	Linier
Pelatihan Terhadap Produktivitas kerja	0,407	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan *ANOVA table*, pada variabel motivasi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja, didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* > 0,05 maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	1,132	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja	1,132	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel motivasi dan pelatihan

terhadap produktivitas kerja < 10, maka tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12

Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	0,629
Motivasi	0,225
Pelatihan	0,698

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 27. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,629Y + 0,225X1 + 0,698X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,629 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel motivasi dan pelatihan maka besarnya produktivitas kerja adalah 0,629 satuan.
2. Koefisien motivasi, artinya jika motivasi naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat, sebesar 0,225 satu satuan.
3. Koefisien pelatihan, artinya jika pelatihan naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat, sebesar 0,698 satu satuan.

Tabel 4.13

Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Motivasi Dan Produktivitas Terhadap Produktivitas Kerja	0,793	0,628

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,793 yang menunjukkan Tingkat keeratan hubungan antara variable motivasi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja positif, artinya jika motivasi (X1) dan pelatihan (X2) naik maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,628 menunjukkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh motivasi dan pelatihan, sisanya 37,2 di pengaruhi oleh variable lain.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

Tabel 4.14

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	kondisi	Keterangan
Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	0,023	0,05	Sig < Alpha	2,351	2,006	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak
Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja	0,001	0,05	Sig < Alpha	7,727	2,006	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak

Sumber : Data Diolah, 2024

1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Ho = Motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) PT. Mahkota Pangan Citra Rasa (Holland Bakery) Bandar Lampung.

Ha = Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) PT. Mahkota Pangan Citra Rasa (Holland Bakery) Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak,

Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima.

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada Motivasi (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df=55-3=52$) adalah 2,006 jadi $t_{\text{hitung}} (2,351) > t_{\text{tabel}} (2,006)$ dan nilai $\text{sig} (0,023) < \alpha (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) PT. Mahkota Pangan Citra Rasa (Holland Bakery) Bandar Lampung.

2. Motivasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

H_0 = Pelatihan (X2) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) PT. Mahkota Pangan Citra Rasa (Holland Bakery) Bandar Lampung.

H_a = Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) PT. Mahkota Pangan Citra Rasa (Holland Bakery) Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak.

Jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak,

Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima.

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada Pelatihan (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df=55-3=52$) adalah 2,006 jadi $t_{\text{hitung}} (7,727) > t_{\text{tabel}} (2,006)$ dan nilai $\text{sig} (0,001) < \alpha (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Pelatihan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) PT. Mahkota Pangan Citra Rasa (Holland Bakery) Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut

Tabel 4.15

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	f _{hitung}	f _{tabel}	kondisi	Keterangan
Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja	0,001	0,05	Sig < Alpha	43,977	2,783	f _{tabel} > f _{hitung}	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data Diolah, 2024

Ho = Motivasi (X1) Pelatihan (X2) secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Mahkota Pangan Citra Rasa (Holland Bakery) Bandar Lampung.

Ha = Motivasi (X1) dan Pelatihan (X2) secara bersama sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Mahkota Pangan Citra Rasa (Holland Bakery) Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

2. Menentukan nilai untuk F_{tabel} pada $df_1=k-1$ dan $df_2 = n-k-1$
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak;

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Motivasi (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k-1 yaitu jumlah variabel dikurang 1. Untuk derajat kebebasan digunakan n-k-1, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel 55. $df_1=k-1$ dan $df_2 = n-k-1$ Jadi derajat kebebasan pembilang $3-1= 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $55-2-1 =52$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,783 dan F_{hitung} 43,977.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 43,977 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,783. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,001 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Motivasi (X1) dan Pelatihan (X2) secara simultan terhadap produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Mahkota Pangan Citra Rasa (Holland Bakery) Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Diketahui hasil dari uji parsial (Uji-t) variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,351 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df=55-3=52$) adalah 2,006 jadi $t_{hitung} (2,351) > t_{tabel} (2,006)$ dan nilai sig (0,032) $<$ alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Mahkota Pangan Citra Rasa (Holland Bakery) Bandar Lampung. Artinya jika motivasi dalam perusahaan ditingkatkan maka produktivitas kerja juga akan meningkat dengan ditingkatkan

Motivasi dapat mendorong produktivitas karyawan jadi lebih baik. Motivasi setiap orang dalam bekerja tentunya berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan berupa kebutuhan fisik atau penghargaan atas prestasi dan hasil kerja yang telah mereka lakukan kepada perusahaan. Fauzia Agustina (2019) motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela, dan penuh tanggung jawab. French (2021) menjelaskan motivasi adalah suatu Hasrat atau keinginan seseorang untuk meningkatkan upaya untuk mencapai target atau hasil, motivasi dapat berarti dorongan untuk membangun semangat kerja seseorang. Gozali (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya dan teori-teori yang digunakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Diketahui hasil dari uji parsial (Uji-t) variabel Pelatihan X2 memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,727 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df=55-3=52$) adalah 2,006 jadi $t_{hitung} (7,727) > t_{tabel} (2,006)$ dan nilai sig ($0,001$) $<$ alpha ($0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Pelatihan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Mahkota Pangan Citra Rasa (Holland Bakery) Bandar Lampung. Artinya jika pelatihan dalam perusahaan ditingkatkan maka Produktivitas Kerja juga akan meningkat dengan ditingkatkan pelatihan dapat mendorong produktivitas kerja karyawan jadi lebih baik. pelatihan penting bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-

masing, Peran pelatihan sangat besar untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Barnadetha (2019) Pelatihan merupakan semua kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang sedang atau yang akan dihadapi. Harmawati (2021) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sari (2018) pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan, memperoleh, meingkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, hasil barang yang dikeluarkan, sikap, sert etika pada jenjang kemampuan serta skill tertentu, sesuai dengan standar serta kualifikasi jabatan serta pekerjaan. Sebuah proses untuk mendapatkan dan meningkatkan kemampuan kerja seseorang serta meningkatkan produktivitas seorang karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya dan teori-teori yang digunakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F), adanya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 43,977 dan F_{tabel} sebesar 2,783. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,001 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Motivasi (X_1) dan Pelatihan (X_2) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan (Y) PT. Mahkota Pangan Citra Rasa (Holland Bakery) Bandar Lampung. Artinya jika Motivasi dan Pelatihan ditingkatkan maka akan berdampak positif pada Produktivitas kerja karyawan karena masing-masing variabel Motivasi dan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Sinungan (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Fauzia Agustina

(2019) motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela, dan penuh tanggung jawab. Barnadetha (2019) Pelatihan merupakan sama kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang sedang atau yang akan dihadapi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya dan teori-teori yang digunakan bahwa motivasi dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.