

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan Kerja	0,553	0,05	Sig > Alpha	Normal
Komunikasi	0,869	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas Kerja	0,606	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel pelatihan kerja, komunikasi dan produktivitas kerja, memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel pelatihan kerja, komunikasi 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 21. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,517	0,05	Sig > Alpha	Linier
Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja	0,159	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan *ANOVA table*, pada variabel pelatihan kerja dan komunikasi 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
Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	3.031	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja	3.031	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel pelatihan kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja < 10, maka tidak ada gejala multikolinieritas 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)	3.906
Pelatihan Kerja	0.656
Komunikasi	0.577

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.906 + 0.656X_1 + 0.577X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 2.180 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel pelatihan kerja dan komunikasi maka besarnya produktivitas kerja adalah 3.906 satuan.

2. koefisien pelatihan kerja, artinya jika pelatihan kerja naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat, sebesar 0.656 satu satuan.
3. koefisien komunikasi, artinya jika komunikasi, naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat, sebesar 0.577 satu satuan.

Tabel 4.13

Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Pelatihan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja	0,888	0,788

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,788 artinya variabel pelatihan kerja dan komunikasi dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 78.8% dan sisanya 21,2% dijelaskan oleh variabel lain. nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel pelatihan kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,888 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000.

4.4.2 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	Keterangan
Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,010	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

1. Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,010) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor
2. Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada komunikasi terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor

4.4.3 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	Keterangan
Pelatihan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada pelatihan kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Mentari dan Anandita (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan. Dengan adanya pelatihan akan memungkinkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karena karyawan tersebut telah memiliki modal dengan kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan dan membantu karyawan memperbaiki prestasi keterampilan (Khasanah dan Nurbaiti). Berdasarkan hasil uji secara parsial (Uji-t) yang dilakukan, pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor, artinya jika program pelatihan dijalankan dengan baik akan membantu karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam berkerja sehingga dapat mendorong produktivitas kerja yang lebih optimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khasanah, dan Nurbaiti (2023) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pelatihan kerja merupakan salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, karena / melalui pelatihan perusahaan dapat membantu karyawan memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya.

4.5.2 Pembahasan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja

Widyarma dan Askiah (2022) menyatakan bahwa komunikasi kerja adalah transfer dalam bentuk ide atau informasi dari satu orang ke orang lain. Pemindahan makna yang terjadi akibat pertukaran informasi antara satu dengan yang lain dan bertujuan untuk menerima pemahaman yang sama melalui pemindahan pesan-pesan secara simbolik. Komunikasi yang efektif yang terjalin dapat ditunjukkan

dengan peningkatan kinerja karyawan karena telah berhasil menunjukkan kerjasama yang baik (Cahyo, Meftahudin dan Trihudiyatmanto, 2022). Berdasarkan hasil uji secara parsial (Uji-t) yang dilakukan, komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor, artinya jika ide maupun informasi dapat dikomunikasikan dengan baik kepada atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja akan mempermudah untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan sehingga produktivitas kerja yang diharapkan dapat tercapai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinanda (2023) menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Komunikasi kerja yang efektif itu sangat penting pada semua tingkatan/level dalam organisasi untuk menghasilkan pemahaman yang sama antara pengirim dan penerima informasi sehingga menciptakan efektivitas organisasi sehingga produktivitas akan meningkat karena komunikasi kerja yang efektif berarti keluhan akan berkurang dan pekerjaan lebih banyak dapat dilakukan.

4.5.3 Pembahasan Pelatihan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja

Agustin, Arafat, dan Darmawati (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Khasanah, dan Nurbaiti (2023) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk memperbaiki *performance* karyawan pada suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Massora (2022) menyatakan bahwa komunikasi kerja adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Berdasarkan hasil uji secara simultan (Uji-F) yang dilakukan, pelatihan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor, artinya jika pelatihan kerja

dapat berjalan sesuai yang diharapkan serta didukung oleh komunikasi yang baik di perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khasanah, dan Nurbaiti (2023) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinanda (2023) menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khasanah, dan Nurbaiti (2023) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinanda (2023) menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor a, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor
3. Pelatihan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran baik PT. Lautan Berlian Utama Motor, maupun bagi peneliti selanjutnya. Saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mengevaluasi hasil pelatihan secara berkala
2. Membuat program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan
3. Meningkatkan intensitas pelatihan yang dilakukan
4. Menggunakan platform yang efektif untuk mempermudah proses komunikasi kerja yang dilakukan
5. Mensosialisasikan alur koordinasi dalam bekerja
6. Memberikan respon dengan cepat mengenai permasalahan pekerjaan yang dilakukan.

Daftar Pustaka

- Agustin, W., Arafat, Y., & Darmawati, T. (2022). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Investasi*, 4(1), 93-106.
- Al Ali, R. A. A. M., Yusoff, R. M., Ismail, F. B., & Kazi, A. G. (2018). The Effect Of Training On Employees' Productivity In Public Organizations In UAE. *International Journal of Entrepreneurial Research*, 1(1), 15-18.
- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pradina Pustaka.
- Ananto, M. R., Nurrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(2), 125-137.
- Aswin, A., Rafiq, M., Pratama, Y. A., & Septiana, R. (2022, August). Perilaku Online Impulse Buying pada Marketplace Shopee. In *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya (Vol. 1, pp. 81-90)*.
- Cahyo, Y. D., Meftahudin, M., & Trihudyatmanto, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktifitas Kerja. *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 2(2), 109-119.
- Digdowiseiso, K. (2017). *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Lembaga Penerbitan Universitas Nasional.
- Dinanda, D. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bangun Mulia Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 155-168.
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN*, 2656, 3169.
- Hertina, D., Zahirsyah, M. F., & Kusramdani, D. (2021). The Effects of Motivation, Compensation and Communication on Employee Performance Productivity. *Review of International Geographical Education Online*, 11(3), 1504-1513.
- Isnawati, T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Danagung D'briquettes. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(2), 210-215.
- Iswanto, J. A., Muin, A. N., & Suryadi, D. F. (2021). Pengaruh Insentif Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Honda Internusa Di Makassar. *Macakka Journal*, 2(4), 406-416.
- Junaidi, M., Partayasa, K., Septarina, L., & Norawati, S. (2023). THE EFFECT OF WORK STRESS ON WORK PRODUCTIVITY IN HEALTH SERVICES LAMPUNG PUSKESMAS. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJE BAR)*, 7(2).

- Khasanah, M. M., & Nurbaiti, N. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1146-1152.
- Khuzaifi, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Muthari. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 3(1), 174-182.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi–BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303.
- Massora, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kementerian Pariwisata. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 10(1), 72-86.
- Mentari, M., & Anandita, V. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Jingga Langit Media. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(3).
- Ndruru, K., Tarigan, J., & Silaen, N. R. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(2), 170-180.
- Sahir, S. H., Simarmata, N. I. P., Hasibuan, A., Ferinia, R., Soesilowati, S., Pratiwi, I. I., ... & Bukidz, D. P. (2023). Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan SDM. *Yayasan Kita Menulis: Medan*
- Sinaga, F., & Laia, D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Konflik Terhadap Produktifitas Kerja Pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo. *Jurnal Global Manajemen*, 10(1), 190-203.
- Tedjo, B. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap produktivitas karyawan pada the mill restaurant: Effect of leadership and communication on employee productivity in the mill restaurant. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 1(7), 1668-1682.
- Triapnita, N. (2021). *Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika*. Yayasan Kita Menulis. Medan
- Widia, A., Magdalena, B., & Rahayu, S. (2023). Peran Motivasi Kerja sebagai Mediasi Pelatihan serta Dampaknya terhadap Produktivitas Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3), 1218-1226.
- Widyarma, A. S., & Askiah, A. (2022). Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda. *Borneo Student Research (BSR)*, 3(2), 2086-2093.
- Yohanson, A. K., Hakim, L., & Sari, S. P. (2021). Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja (Kasus Karyawan Produksi PT. KMALampung). *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 2(2).
- Zuriana., & Yohanson, A. K. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Etos Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sinar Samudra Marina Pringsewu. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 569-578.