

Analysis Of The Effect Of Training, Communication, And Work Motivation On Productivity At PT. Global Mitra Prima

Analisis Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pt. Global Mitra Prima

Yusril Mahendra Tanjung ¹⁾; Teguh Wahyono ²⁾; Kholilul Kholik ³

^{1,2,3)} Study Program of Management, Faculty of Social Sciences, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ pitsalnet123456@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [10 April 2026]

Revised [16 Mei 2026]

Accepted [19 Mei 2026]

KEYWORDS

Training, Communication, Work Motivation.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. Global Mitra Prima dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Fenomena yang terjadi di perusahaan menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada bagian penjualan selama tahun 2018–2023 mengalami tren penurunan yang tidak stabil, yang mengindikasikan bahwa tidak semua karyawan dapat bekerja secara produktif dalam menjalankan tugasnya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, dan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampel jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 48 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer, sumber data yang digunakan adalah data sekunder. Teknik pengumpulan data meliputi studi pustaka, survei, dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan karyawan dalam melaksanakan tugas. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara pelatihan, dengan produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas di perusahaan. Produktivitas karyawan di perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, komunikasi, dan motivasi kerja sebesar 81,4%, sedangkan sisanya sebesar 18,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

ABSTRACT

This study was conducted at PT. Global Mitra Prima with the aim of analyzing the effects of training, communication, and work motivation on employee work productivity. The phenomenon observed in the company indicates that employee productivity in the sales department during the period 2018–2023 experienced an unstable downward trend, suggesting that not all employees were able to perform their duties productively. The population of this study consisted of 48 employees working at the company, and the sampling technique used was a saturated sampling method, resulting in a total sample of 48 respondents. The type of data used was primary data, while the data sources included secondary data. Data collection techniques comprised literature review, surveys, and observation. The data analysis techniques applied included multiple regression analysis, classical assumption tests, and hypothesis testing. The results of the study show that training, communication, and work motivation, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on employee productivity in carrying out their tasks. There is a very strong relationship between training and employee work productivity in performing tasks within the company. Employee productivity at the company can be explained by the variables of training, communication, and work motivation by 81.4%, while the remaining 18.6% is explained by other variables not examined in this study

PENDAHULUAN

Kegiatan usaha yang dilakukan oleh perusahaan tidak terlepas dari dukungan karyawan yang merupakan bagian penting untuk mencapai tujuan utama perusahaan dan mewujudkan visi dan misi perusahaan. Guna mewujudkan tujuan tersebut menjadi optimal maka dibutuhkan partisipasi dari seluruh karyawan agar dapat bekerja sama dan bersama-sama bekerja secara produktif dalam melakukan tugas dan tanggung jawab masing-masing yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi. Produktivitas kerja karyawan menjadi poin penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga dengan kesadaran karyawan yang tinggi untuk bekerja secara produktif maka tiap karyawan akan menggunakan waktu kerja yang ada dengan sebaik-baiknya dalam menjalankan tugasnya demi kelangsungan perusahaan.

Menurut Widodo (2019), produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan untuk (*input*). Dari uraian diatas dapat disampaikan bahwa produktivitas kerja dapat menggambarkan sampai sejauhmana kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan untuk dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Adanya perubahan produktivitas kerja dalam diri karyawan ini dapat disebabkan oleh banyak faktor baik internal dalam diri karyawan maupun eksternal sehingga kedua faktor tersebut dapat berkaitan satu sama lain. Faktor yang dapat mempengaruhi perubahan produktivitas kerja dalam diri

karyawan antara lain pelatihan, komunikasi dan motivasi. Menurut Sinambela (2019), mengemukakan pelatihan adalah proses yang sistematis untuk mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Dari uraian di atas dapat disampaikan bahwa adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan dengan keterampilan keraj pada diri karyawna untk menjadi lebih baik sehingga karyawan dapat didelegasikan tugas besar menyangkut kelangsungan perusahaan di masa mendatang.

Komunikasi adalah transmisi informasi verbal dan nonverbal dengan maksud mengubah perilaku yang menjamin suatu proses komunikasi terjadi ketika pengirim dan penerima pesan melakukan kontak dan memiliki pengalaman yang sama dalam menginterpretasikan pesan dan simbol-simbol yang diberikan oleh pengirim (Andri dan Sari, 2023). Dari uraian di atas dapat disampaikan bahwa adanya komunikasi kerja yang lancar diperusahaan maka informasi yang disampaikan dari karyawan pada rekan kerja maupun dari atasan kepada bawahan akan dapat diterima dengan baik sehingga dapat diteruskan dan dalam pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar dan kendala dapat dihindari sehingga karyawan akan dapat bekerja secara produktif untuk mempecepat penyelesaian tugas dan mengoptimalkan hasil kerja bagi kemajuan perusahaan.

Selain itu, produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari sampai sejauh mana motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan tugasnya selama berada di perusahaan. Sedarmayanti (2019), motivasi yaitu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan. Dari uraian diatas maka dapat disampaikan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang kuat dan jelas pada karyawan maka ini akan membuat kesadaran dan kesediaan karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melakukan tugasnya dengan baik dan hasil optimal dikarenakan ada tujuan penting yang ingin diwujudkan seperti mendapatkan gaji yang besar, tunjangan dan bonus yang diharapkan dimana semua ini akan dapat digunakan oleh karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup baik dirinya maupun keluarganya.

Penelitian ini dilakukan PT. Global Mitra Prima yang merupakan perusahaan swasta dan bergerak di bidang distributor farmasi dan FMCG. Harapan pimpinan perusahaan adalah agar semua karyawan dapat bekerja secara produktif dalam mengoptimalkan sumber daya dan kontribusi pada diirnya bagi perusahaan agar dapat bertahan dan unggul ditengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif. Namun demikian, pada praktek dilapangan dari informasi diperoleh dapat disampaikan bahwa ada sejumlah karyawan yang bekerja secara tidak produktif selama berada di perusahaan ketika melakukan tugasnya. Berikut ini dapat disajikan data penjualan dari divisi marketing terkait dengan produktivitas kerja karyawan selama berada diperusahaan dari tahun 2018-2023 yaitu:

Tabel 1. Data Produktivitas kerja Karyawan PT. Global Mitra Prima Periode 2018-2023

No	Periode	Data Penjualan (Rp)		
		Target	Realisasi	% naik (turun)
1	2018	1,275,645,000.00	316,489,000.00	3.10
2	2019	1,387,350,000.00	1,046,783,000.00	- 32.53
3	2020	,472,650,000.00	1,278,467,000.00	- 15.19
4	2021	1,635,700,000.00	1,573,500,000.00	- 3.95
5	2022	1,725,460,000.00	1,642,890,000.00	- 5.03
6	2023	1,789,350,000.00	1,893,764,000.00	5.51

Sumber: PT. Global Mitra Prima (Data Diolah, 2025)

Pada tabel di atas dapat disampaikan bahwa data penjualan pada divisi marketing selama tahun 2018-2023 cenderung rata-rata tidak tercapai dimana pada tahun 2018 dan 2023 hanya dapat dicapai dimana realsiasi penjualan lebih besar daripada target. Sedangkan untuk tahun 2019-2022 realisasi penjualan masih di bawah target penjualan dimana tahun 2019 terjadi ketidakcapaian penjualan sebesar -32,53% dan penurunan terendah terjadi pada tahun 2022 sebesar -5,03%. Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada divisi marketing kurang maksimal sehingga karyawan dalam melakukan tugasnya belumlah sesuai dengan harapan pimpinan perusahaan. Penurunan produktivitas kerja karyawan dalam melakukan tugasnya disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan, komunikasi kerja dalam diri karyawan tidak berjalan lancar dan tidak semua karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki motivasi kerja yang kuat pada dirinya.



LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019), Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin dan per faktor produksi lainnya. Menurut Yusuf (2018), berpendapat bahwa secara filosofi produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan di atas maka dapat disampaikan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk dapat memberikan hasil kerja yang optimal bagi kemajuan perusahaan. Dengan kemampuan kerja yang handal maka karyawan akan mampu bekerja secara produktif sehingga daya hasil yang diharapkan akan selalu dapat dicapai sehingga kesempatan dan kemampuan perusahaan untuk unggul dan bertahan serta berkembang akan lebih besar dari tahun ketahun. Berikut ini dapat disajikan indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja pegawai (Priansa, 2021), antara lain:

1. Tingkat absensi tinggi
2. Tingkat perolehan hasil
3. Kualitas yang dihasilkan
4. Tingkat kesalahan
5. Waktu yang dibutuhkan

Pelatihan Kerja

Menurut Sinambela (2019), mengemukakan pelatihan adalah proses yang sistematis untuk mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Widodo (2019), mengemukakan bahwa pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar mengajar dan latihan bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu atau efisiensi kerja. Sebagai hasil pelatihan, peserta diharapkan mampu merespon dengan tepat dan sesuai situasi tertentu. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja yang langsung berkaitan dengan situasinya.

Berdasarkan pernyataan yang disampaikan di atas maka disimpulkan pelatihan merupakan suatu upaya dan proses yang perlu dilakukan oleh manajemen untuk membenahi dan memperbaiki sumber daya manusia agar menjadi lebih handal dan kompeten ketika melakukan tugasnya. Dengan menyusun dan merancang program pelatihan, metode pelatihan, media pelatihan, instruktur pelatihan dan lamanya pelatihan berlangsung maka semua hal di atas menjadi satu kesatuan yang saling berkaitan dan menunjang keberhasilan dan kepentingan bersama yaitu perusahaan dan karyawan sebagai salah satu aset yang sangat berharga bagi perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan agar mendapatkan tambahan pengetahuan dan keterampilan kerja lebih baik terkait dengan pelaksanaan tugasnya diperusahaan. Hal ini dimaksudkan agar dengan diberikan pelatihan yang rutin, tepat sasaran dan berkelanjutan maka hal ini dapat semakin memberikan kemudahan dan kelancaran bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas besar dan tanggung jawab menyangkut kelangsungan perusahaan di masa mendatang. Berikut ini dapat disajikan indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan kerja pegawai (Priansa, 2021), antara lain:

1. Kebutuhan pelatihan
2. Sasaran pelatihan
3. Kurikulum pelatihan
4. Peserta pelatihan
5. Pelatih
6. Pelaksanaan
7. Evaluasi pelatihan

Motivasi Kerja

Menurut Mulyadi (2018), menjelaskan bahwa motivasi kerja yaitu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Sinambela (2019), menjelaskan bahwa motivasi yaitu kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan positif dalam diri seorang untuk melakukan suatu kegiatan agar dapat mencapai

tujuannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat dan jelas maka dirinya akan berkomitmen untuk melakukan tiap tugas dengan sebaikbaiknya bagi kemajuan perusahaan sehingga hasil kerja yang dapat diberikan kepada perusahaan akan lebih maksimal dibandingkan karyawan yang kurang memiliki motivasi ataupun tidak ada motivasi yang jelas sama sekali dalam dirinya. Berikut ini dapat disajikan indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan (Mulyadi, 2018), antara lain:

1. Pekerjaan yang menantang
2. Reward memadai
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Kolega yang mendukung

Komunikasi

Menurut Mulyadi (2018), menjelaskan bahwa motivasi kerja yaitu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Sinambela (2019), menjelaskan bahwa motivasi yaitu kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan positif dalam diri seorang untuk melakukan suatu kegiatan agar dapat mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat dan jelas maka dirinya akan berkomitmen untuk melakukan tiap tugas dengan sebaikbaiknya bagi kemajuan perusahaan sehingga hasil kerja yang dapat diberikan kepada perusahaan akan lebih maksimal dibandingkan karyawan yang kurang memiliki motivasi ataupun tidak ada motivasi yang jelas sama sekali dalam dirinya. Berikut ini dapat disajikan indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan (Mulyadi, 2018), antara lain:

1. Pekerjaan yang menantang
2. Reward memadai
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Kolega yang mendukung

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, pendekatan penelitian yang dipakai adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2019), menjelaskan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi adalah karyawan tetap yang bekerja di perusahaan sebanyak 50 orang, pengambilan sampel dengan sampel jenuh sehingga jumlah sampel yaitu 50 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan teknik pengumpulan data terdiri dari studi kepustakaan, survei dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik terdiri dari regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian validitas untuk variabel pelatihan, komunikasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja di perusahaan yaitu:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Corrected Item-		rtabel	Simpulan
	Item Kuesioner	<i>Total Correlation</i> rhitung		
Pelatihan	Pelatihan_1	.896	.278	Valid
	Pelatihan_2	.754		Valid
	Pelatihan_3	.723		Valid
	Pelatihan_4	.856		Valid
	Pelatihan_5	.808		Valid
	Pelatihan_6	.786		Valid
	Pelatihan_7	.738		Valid

Komunikasi	Komunikasi_1 .760 Komunikasi_2 .628 Komunikasi_3 .625 Komunikasi_4 .708	.278	Valid Valid Valid Valid
Motivasi kerja	Motivasi kerja_1 .745 Motivasi kerja_2 .364 Motivasi kerja_3 .665 Motivasi kerja_4 .662	.278	Valid Valid Valid Valid
Produktivitas kerja	Produktivitas kerja_1 .607 Produktivitas kerja_2 .565 Produktivitas kerja_3 .514 Produktivitas kerja_4 .421 Produktivitas kerja_5 .632	.278	Valid Valid Valid Valid Valid

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item kuesioner yang terdapat pada variabel pelatihan, komunikasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,278), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner dinyatakan valid dan memenuhi asumsi validitas.

Uji Reliabilitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel pelatihan, komunikasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja di perusahaan yaitu:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Cronbach Alpha	Simpulan
Pelatihan_X1	0,936	Reliabel
Komunikasi_X2	0,842	Reliabel
Motivasi kerja_X3	0,792	Reliabel
Produktivitas Kerja Y	0,769	Reliabel

Sumber: data diolah SPSS, 2025

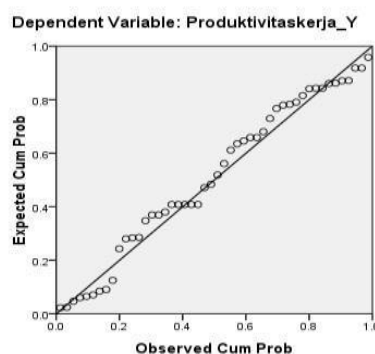
Tabel 3 menunjukkan bahwa untuk variabel pelatihan, komunikasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ sehingga disimpulkan variabel digunakan adalah reliabel. Artinya, mayoritas responden memberikan jawaban rata-rata relatif stabil dan konsisten antara keusioner yang satu dengan lainnya pada tiap variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian normalitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

Gambar 1. Hasil Uji Nromalitas P-Plott

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data diolah SPSS, 2025

Hasil Uji Multikolinearitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian multikolinearitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan_X1	.723	1.384
Komunikasi_X2	.429	2.333
Motivasi kerja_X3	.454	2.205

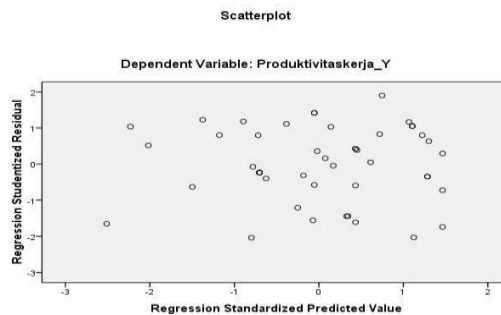
Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel pelatihan kerja, komunikasi dan motivasdi kerja mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi gejala multikoliearitas yang artinya tidak ada korelasi satu sama lain antara variabel independen.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel pelatihan kerja, komunikasi dan motivasdi kerja mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi gejala multikoliearitas yang artinya tidak ada korelasi satu sama lain antara variabel independen.

Regresi Linear Berganda

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian regresi linear berganda antara variabel independen (pelatihan, komunikasi dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (produktivitas kerja) dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.340	10420		1.648	0.208
	Pelatihan_X1	.335	.045	.572	7.474	.000
	Komunikasi_X2	.162	.108	.149	7.985	.025
	Motivasikerja_X3	.370	.103	.345	3.572	.002
a. Dependent Variable: Abs_res						

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 4.10 diatas menunjukkan hasil pengujian regresi linear berganda dengan hasil yaitu: $Y = 2,340 + 0,335 X_1 + 0,162 X_2 + 0,370 X_3$. Berikut ini penjabarannya yaitu:

1. Nilai a (konstanta) sebesar 2,340 dan bernilai positif artinya bahwa produktivitas kerja akan meningkat sebesar 2,340 dengan asumsi variabel pelatihan, komunikasi dan motivasi kerja karyawan mempunyai nilai koefisien tetap (nol).
2. Pelatihan dengan nilai koefisien sebesar 0,335 dan bernilai positif artinya tiap kenaikan nilai satu satuan maka akan menaikkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,335 (33,50%).
3. Komunikasi dengan nilai koefisien sebesar 0,162 dan bernilai positif artinya tiap kenaikan nilai satu satuan maka akan menaikkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,162 (16,20%).
4. Motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,370 dan bernilai positif artinya tiap kenaikan nilai satu satuan maka akan menaikkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,370 (37%).

Uji Hipotesis Uji t (Parsial)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial antara variabel independen (pelatihan, komunikasi dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.340	10420		1.648	0.208
	Pelatihan_X1	.335	.045	.572	7.474	.000
	Komunikasi_X2	.162	.108	.149	7.985	.025
	Motivasikerja_X3	.370	.103	.345	3.572	.002

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Pada penelitian ini jumlah sampel penelitian $n = 48$ sehingga diperoleh $t_{tabel} = 1,680$ pada sig 0,05. Dari tabel 6 di atas berikut ini dapat dijabarkan hasil pengujian parsial sebagai berikut:

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $7,474 > 1,680$ pada sig. $0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H1 diterima.
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $1,985 > 1,680$ dan sig. $0,025 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H2 diterima.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,572 > 1,680$ dan sig. $0,002 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H3 diterima.

Uji F (Simultan)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan I antara variabel independen (pelatihan, komunikasi dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.423	3	66.808	57	64.0
	Residual	45.890	44	1.043		
	Total	246.312	47			

a. Predictors: (Constant), Motivasikerja_X3, Pelatihan_X1, Komunikasi_X2

b. Dependent Variable: Produktivitaskerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Pada penelitian ini jumlah sampel $n = 48$, dimana nilai $df (1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan nilai $df (2) = n - k = 48 - 4 = 44$ maka diperoleh $F_{tabel} = 2,82$ pada $sig. 0,05$. Sedangkan nilai $F_{hitung} = 64,057$ pada $sig. 0,000$. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan, komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan (nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $64,057 > 2,82$ pada $sig. 0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H4 diterima.

Hasil Koefisien Determinasi

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar $R = 0,902$ artinya terdapat korelasi yang sangat kuat antara pelatihan, komunikasi dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan dalam melakukan tugas di perusahaan. Nilai $R^2 = 0,814$ artinya produktivitas kerja karyawan di perusahaan dapat dijelaskan oleh pelatihan, komunikasi dan motivasi kerja sebesar 81,4% dan sisanya 18,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti promosi jabatan, pengembangan karir, kompensasi dan sebagainya.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Global Mitra Prima

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa pelatihan di perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $7,474 > 1,667$ pada $sig. 0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H1 diterima.

Dengan demikian dapat disampaikan bahwa pelatihan merupakan salah satu hal penting perlu diberikan oleh perusahaan pada karyawan agar dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan kerja dan metode kerja yang efektif dan efisien dalam melakukan tugas sehingga karyawan dapat didelegasi oleh pimpinan pada tugas dan tanggung jawab besar menyangkut kelangsungan perusahaan. Dengan adanya pelatihan yang rutin, tepat sasaran dan berkesinambungan maka hal ini dapat membuat pola pikir dan metode kerja dalam diri karyawan dalam bekerja akan semakin produktif dan hasil yang diberikan akan semakin optimal bagi kepentingan perusahaan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Global Mitra Prima

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $1,985 > 1,667$ da $sig. 0,025 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H2 diterima. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa karyawan dalam melakukan tugas di perusahaan akan membutuhkan dan melakukan komunikasi dengan rekan kerja dan pimpinan selama berada di perusahaan.

Oleh sebab itu, semua karyawan diharapkan memiliki keterampilan komunikasi yang handal dan terampil sehingga dapat mengetahui apa yang harus dilakukan dan dihindari dalam komunikasi kerja selama di perusahaan. Dengan terbinanya hubungan komunikasi kerja diantara para karyawan maka hal ini dapat membuat pelaksanaan tugas akan berjalan lancar dan hasil kerja semua unit kerja di perusahaan akan dapat menjadi lebih maksimal.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Global Mitra Prima

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,572 > 1,667$ dan $sig. 0,002 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H3 diterima. Dari penjelasan di atas dapat disampaikan motivasi kerja ini merupakan poin penting yang perlu dimiliki oleh semua karyawan yang bekerja di perusahaan perlu memiliki motivasi dalam bekerja sehingga dari motivasi ini akan membuat karyawan dapat fokus dan memberikan konsentrasi kerjanya secara optimal ketika melakukan tugasnya.

Dengan motivasi ini maka karyawan akan selalu berusaha untuk menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya maupun tugas tambahan dari pimpinan untuk kepentingan perusahaan. Motivasi kerja ini perlu di jaga dan dipertahankan dalam diri karyawan sehingga dirinya akan selalu ingat apa yang harus dilakukan dan menjadi tanggung jawab selama berada di perusahaan.

Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Global Mitra Prima

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa pelatihan, komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan (nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $64,057 > 2,82$ pada $sig. 0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis



penelitian H4 diterima, Dengan demikian dapat disampaikan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan tuntutan penting dari pimpinan pada karyawan ketika melakukan tugasnya karena dengan dukungan produktivitas kerja karyawan yang optimal maka hal ini dapat memberikan nilai tambah dan keuntungan bagi perusahaan karena semua karyawan akan bekerja dengan maksimal mulai dari jam masuk kerja sampai jam pulang kerja.

Guna mencapai produktivitas kerja karyawan yang optimal maka dibutuhkan upaya yang perlu diperhatikan dan dilakukan oleh pimpinan dari karyawan yaitu dengan cara memberikan pelatihan sesuai dengan materi pelatihan yang *uptodate* terkait dengan tugas karyawan secara tepat sasaran dan berkesinambungan sehingga kemampuan kerja dalam diri karyawan dapat meningkat dan menjadi lebih baik ketika melakukan tugas besar. Program pelatihan juga perlu diberikan secara periodik dan berkesinambungan sehingga karyawan dapat menambah kemampuan dan metode kerja secara konsisten dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi masalah ketika ditemukan dalam bekerja.

Peningkatan produktivitas kerja dalam diri karyawan dapat dilakukan melalui hubungan komunikasi yang baik antar rekan kerja dan antara karyawan dan pimpinan sehingga dalam penyampaian informasi dan menerima informasi diantara para pihak dapat bekerja sama sehingga pelaksanaan tugas akan dapat berjalan lancar. Dengan menjaga kemampuan komunikasi yang handal dan baik maka berbagai kendala yang akan dihadapi oleh karyawan akan dapat diselesaikan dengan solusi yang sama-sama menguntungkan bagi para pihak bertikai.

Sementara itu, karyawan dapat bekerja secara produktif dengan cara menumbuhkan motivasi kerja dalam diri karyawan sehingga karyawan akan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya dan ini akan memberikan nilai tambah dan keuntungan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan utama perusahaan dan mewujudkan visi dan misi perusahaan. Dengan landasan motivasi kerja yang kuat dan jelas maka hal ini akan lebih mudah mengarahkan karyawan untuk melakukan apa yang harus dikerjakan dari instruksi pekerjaan oleh pimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan pembahasan yang dikemukakan di atas, berikut ini dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Global Mitra Prima (nilai thitung $> t_{tabel}$, $7,474 > 1,680$ pada sig. $0,000 < 0,05$).
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Global Mitra Prima (nilai thitung $> t_{tabel}$, $1,985 > 1,680$ dan sig. $0,025 < 0,05$).
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Global Mitra Prima (nilai thitung $> t_{tabel}$, $3,572 > 1,680$ dan sig. $0,002 < 0,05$).
4. Pelatihan, komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Global Mitra Prima (nilai Fhitung $> F_{tabel}$, $64,057 > 2,82$ pada sig. $0,000 < 0,05$).

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Pimpinan sebaiknya selalu melakukan pemantauan atas perubahan produktivitas kerja karyawan dengan menganalisa hasil kerja yang diberikan oleh karyawan pada perusahaan, sehingga dapat diambil tindakan pencegahan dengan cepat dan tanggap dan tidak merugikan perusahaan baik secara materi maupun non materi.
2. Pimpinan sebaiknya melakukan pembaharuan pada metode pelatihan yang diberikan pada karyawan tiap tahunnya dengan mengikuti perubahan kondisi seperti ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja yang terbaru sehingga tidak terjadi ketinggalan perkembangan teknologi dalam melakukan tugasnya.
3. Pimpinan sebaiknya dapat memberikan arahan pada semua karyawan agar dapat menjadi komunikasi kerja dalam diri semua karyawan sehingga antara rekan kerja dan pimpinan dapat berkomunikasi dengan lancar dan tidak mengalami kendala dalam pelaksanaan tugas.

4. Pimpinan sebaiknya dapat menumbuhkan motivasi kerja dalam diri tiap karyawan dengan berkesinambungan sehingga akan selalu diingat oleh karyawan untuk bersama-sama berkontribusi bagi kemajuan perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan di tengah persaingan usaha semakin ketat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri, S., dan Sari, Y.N. (2023) Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat Non PNS di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. *Jurnal eCo-Buss*. Vol. 6. No.2. Desember. P-ISSN: 2622-4291. E-ISSN: 2622-4305. Hal: 596-606.
- Asih, S., dan Andika, R. (2017). Analisis Pengaruh Kinerja Pegawai dengan Model Pelatihan dan Pengembangan dan Kompensasi: Studi pada Pegawai UNPAB Medan. *Jurnal Manajemen Tools*. Vol.7. No.1, Juni. ISSN: 2088-3145. Hal: 85-100.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*. Vol.4. No.2. Juli. ISSN: 25272772. Hal: 119-132.
- Citra., Kumalasari, F., dan Suwanto. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 2. No. 4 November. e-ISSN: 2963-5292. p-ISSN: 2963-4989. Hal 239248.
- Fahmi, Irham. (2019). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
- Gandung, M., (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*. Vol.3. No.2. April. Hal: 290-294.
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Cetakan IX. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haidar, R., Muttaqiesn, Z., dan Dewi, A.S. (2022). Pengaruh Komunikasi yang Efektif, Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Kondang Roso. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPEMAN)*. Vol.1. No.3. September. e-ISSN: 2963-766X. p-ISSN: 2963-8712. Hal 117.
- Halim, S., Sinaga, A., dan Pardede, E. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan Komunikasi sebagai Variabel Intervening pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan. *Jurnal Creative Agung*. Vol.12. No.1. April. Hal: 11-20.
- Hartatik, Puji Indah. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Lontoh, D.A.M. (2022). Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPP RRI Sorong. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol.11. No.2. November. P-ISSN: 2503-4413. E-ISSN: 2654-5837. Hal: 332-338.
- Mochklas, M., Pangagayudi, D.S., Mauliddah, N., Sari, T.A.M., dan Maretasri, R. (2023). Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas UMKM Masyarakat Pesisir Surabaya. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Volume 7. Nomor 3. September. Hal: 305 – 327. p-ISSN 2548 – 298X. e-ISSN 2548 – 5024.
- Mulyadi, D. (2018). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan (Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajemen & Organisasi Modern)*. Cetakan Kesatu. Bandung: CV. Alfabeta.



- Ndruru, K., Waruwu, M., Tarigan, J., dan Silae, N.R. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Global Manajemen*. Vol.11. No.2. Desember. Hal: 170-180.
- Nuriah, F. (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja dengan MOTivasi sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Perkebunan Provinsi Lampung 2022. *Jurnal Enterpreneur dan Bisnis (JEBI)*. Vol. 2. No. 1. Maret. E-ISSN: 3025-5716. Hal: 51-61.
- Nur, H. (2024). The Influence of Communication Factors, Work Experience and Job Training on Employee Productivity at the Karya Darma Makassar College Foundation. *IJEVSS (International Journal of Education, Vocational and Social Science)*. Vol.3. Issue. 01. E-ISSN: 2963-4954. Page:406-414.
- Oktaviana, F.B., dan Wardoyo, D.T.W. (2024). Pengaruh Pelatihan online dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JIM: Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.12. No.3. hal: 585-595.
- Priansa, Donni Juni. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyastama R. (2020). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up.
- Priyatno, Duwi. (2019). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. ANDI.
- Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu. Anggota IKAPI. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shefani, A.N., dan Jaya, R.C. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)*. Volume: 04. Nomor 02. Juli. E-ISSN: 2797-7161. Hal: 862-872.
- Sinambela, L.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudana, I Ketut., Anggreni, Ni Luh Putu Yesy., Firmani, P.S. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KSP Pondok Sari. *Jurnal Satyagraha*. Vol.07. No.01. Februari - Agustus. ISSN: 2620-6358. Hal: 92-98.
- Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitian*. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhardi, A.R., Oktari, S.D., and Budiawan, A. (2023). The Influence of Training Programs and Motivation on Employee Work Productivity. *International Journal of Science and Society*. Volume 5. Issue 4. Page: 887-896.
- Jurnal Fokus Manajemen, Vol. No. , 20 page: – |
- Surajiyo., dan Jepri. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Interprof*. Vol.6. No.1. Juni. P-ISSN: 2527-7243. EISSN: 2721-6772.
- Wahyuni, E., dan Andika, R. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Miitha Sarana Niaga. *Jurnal Manajemen Tools*. Vol.11. No.1. ISSN: 2088-3145.
- Wahyono, T. (2018). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Badan Kpegawaiab Daerah (BKN) Medan. *Jurnal Ilmu Riset Akuntansi dan Manajemen*. Vol.1. No.2. Desember. ISSN: 1979-5408. Hal: 63-71.

- Widodo, Suparno Eko. (2019). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, Burhanuddin H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.