PENGARUH IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN, MOTIVASI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT PETROKIMIA GRESIK

Disusun Oleh:

Nama	: Deril Hijriani Auliyah
Nomor Mahasiswa	21311499
Program Studi	: Manajemen
Bidang Peminatan	: Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing	: Andriyastuti Suratman, S.E., M.M

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2025

PENGARUH IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN, MOTIVASI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT PETROKIMIA GRESIK

Tugas Akhir Magang

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana jenjang Strata-1 Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Disusun Oleh:

Nama	: Deril Hijriani Auliyah
Nomor Induk Mahasiswa	213111499
Program Studi	: Manajemen
Bidang Peminatan	: Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini menyatakan bahwa dalam tugas akhir magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk mendapatkan gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai ketentuan yang berlaku"

Yogyakarta, 02 Juni 2025

Deril Hijriani Auliyah

21311499

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

PENGARUH IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN, MOTIVASI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT PETROKIMIA GRESIK

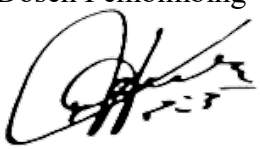
Diajukan Oleh:

Nama	: Deril Hijriani Auliyah
Nomor Induk Mahasiswa	21311499
Program Studi	: Manajemen
Bidang Peminatan	: Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing Magang	: Andriyastuti Suratman, S.E., M.M
Tempat Magang	: PT Petrokimia Gresik

Yogyakarta, 02 Juni 2025

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Andriyastuti Suratman, S.E., M.M

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

NO.: 3428/DEK/10/Prodi.Mj/III/2025

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Ganjil 2023/2024, Selasa 01 Juli 2025, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama	: Deril Hijriani Auliyah
No. Mahasiswa	: 21311499
Judul Tugas Akhir	: PENGARUH IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN, MOTIVASI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT PETROKIMIA GRESIK
Pembimbing	: Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

Lulus Ujian Tugas Akhir

Nilai	: B+
Referensi	: Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji :

Ketua Tim	: Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.
Anggota Tim	: Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Yogyakarta, 01 Juli 2025

Ketua Program Studi Manajemen,

Abdur Rafik, SE., M.Sc.

NIK. 133110105

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN, MOTIVASI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT PETROKIMIA GRESIK

Disusun oleh : Deril Hijriani Auliyah

Nomor Mahasiswa : 21311499

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
hari ini, tanggal: Selasa 01 Juli 2025

Pembimbing TA : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.
Penguji : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

MOTTO

"Dan orang-orang yang bersungguh-sungguh untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami."

(QS. Al-'Ankabut : 69)

"Sering kali, orang hanya melihat hasil akhir tanpa mengerti pahitnya proses yang telah dilalui. Mereka mengagumi cerita kesuksesan tanpa mengetahui berapa kali kita jatuh dan bangkit. Berjuanglah untuk diri sendiri, meski dunia tak memberi penghargaan. Karena di masa depan, kita akan menatap perjalanan ini dengan kebanggaan, menyadari bahwa setiap usaha yang tampak sepele hari ini adalah bagian dari kemenangan yang hakiki. Teruslah berjuang, karena perjuanganmu adalah yang paling berarti."

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."

(QS. Al-Baqarah : 286)

ABSTRAK

Permasalahan produktivitas karyawan masih menjadi tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor industri, termasuk di PT Petrokimia Gresik. Meskipun perusahaan telah mengimplementasikan berbagai program pelatihan dan pengembangan, efektivitasnya terhadap peningkatan produktivitas belum sepenuhnya terukur secara sistematis. Penelitian ini dilakukan untuk menginvestigasi secara empiris pengaruh implementasi program pelatihan, motivasi karyawan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei terhadap 310 responden yang merupakan karyawan PT Petrokimia Gresik peserta pelatihan pada periode Januari–Juli 2024. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling* dan data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Variabel pelatihan diukur melalui dimensi instruktur, metode, materi, dan tujuan pelatihan, sedangkan motivasi dan lingkungan kerja diukur berdasarkan teori dua faktor Herzberg dan teori lingkungan kerja fisik dan nonfisik.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen implementasi pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Namun demikian, tingkat partisipasi karyawan dalam program pelatihan masih belum merata, yang menunjukkan adanya kesenjangan implementatif. Penelitian ini menekankan perlunya penguatan sistem evaluasi pelatihan, desain program yang lebih adaptif terhadap kebutuhan individu, serta pentingnya intervensi manajerial untuk membangun lingkungan kerja yang lebih suportif dan motivatif.

Temuan ini tidak hanya memperkuat relevansi strategis pengembangan SDM dalam meningkatkan produktivitas, tetapi juga memberikan kontribusi praktis dalam merancang kebijakan pelatihan yang lebih responsif dan berorientasi pada hasil. Penelitian ini juga membuka ruang untuk studi lanjutan dengan pendekatan longitudinal guna mengamati dampak pelatihan secara jangka panjang terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: *Pelatihan Karyawan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas, Manajemen Sumber Daya Manusia.*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, Inayah, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan pelaksanaan magang yang dilakukan di PT Petrokimia Gresik dan tugas akhir ini dengan judul "PENGARUH IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN, MOTIVASI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT PETROKIMIA GRESIK". Penulisan laporan magang ini diajukan guna melengkapi sebagian syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar Sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Dalam menyelesaikan laporan magang ini, penulis banyak mendapatkan banyak dukungan, bantuan, sumbangan pemikiran, serta saran dari berbagai pihak, baik berupa bimbingan maupun arahan yang telah diberikan kepada penulis. Maka, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah sangat membantu saya, meridhoi dan memberikan kemudahan serta kelancaran selama proses menempuh pendidikan saya hingga perkuliahan dan penyusunan Tugas Akhir magang ini.
2. Orang tua saya, Bapak Ahmad Nur'in dan Ibu Aris Mardiana yang tiada henti memberika doa, motivasi dan semangat.
3. Kakak saya Nur Laila Indah Sari dan Balqis Dwi Yang Islami yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
4. Bapak Prof. Fathul Wahid, S. T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika.
6. Bapak Abdur Rafik, SE., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Sarjana dan selaku dosen pembimbing Tugas Akhir yang telah meluangkan waktu dalam membimbing penulisan laporan akhir magang.
7. Ibu Andriyastuti Suratman, S.E., M.M. selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah menjadi wali selama masa magang berlangsung hingga tahap penyelesaian Tugas Akhir.
8. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen Program Sarjana yang telah membimbing dan membina, serta memberikan ilmunya.
9. Seluruh staf Program Sarjana yang telah membantu segala urusan dan keperluan selama perkuliahan.

10. PT Petrokimia Gresik yang telah memberikan izin melaksanakan kegiatan magang.
11. Seluruh pegawai Diklat Manajemen & Pengembangan SDM khusunya Ibu Baiq Ramadhani Karina selaku mentor sekaligus Supervisor saya selama magang.
12. Teman seperjuangan dari SD sampai Kuliah Dewy Listiyani, Rina Ayu Larasati, Putri Dwi Alifiyah, Ftitrotur Rafika Ananda dan Mita Ayudia Oktavia, terimakasih atas segala motivasi dan dukungannya.
13. Kucing saya Upin, terimakasih yang selalu hadir tanpa suara tapi mampu memberi rasa nyaman di setiap langkah perjuangan.
14. Serta pihak-pihak lain yang tidak mungkin disebutkan satu-persatu atas bantuannya sehingga laporan magang ini bisa terselesaikan.
15. Terakhir, untuk diri saya sendiri Derill Hijriani Auliyah. Terima kasih telah bertahan sejauh ini, tetap melangkah meski jalan terjal, dan tidak menyerah meski lelah menghampiri. Terima kasih atas segala usaha yang tak terlihat, air mata yang diamdiam jatuh, dan semangat yang terus menyala di dalam diri. Perjalanan ini bukanlah yang termudah, namun aku berhasil melaluinya. Saya bangga pada diri sendiri. Semoga pencapaian ini menjadi gerbang menuju langkah-langkah yang lebih besar, lebih bermakna, dan membawa kebahagiaan yang sejati.

DAFTAR ISI

Contents

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING ..... **iv**
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR ..... **v**
MOTTO ..... **vi**
ABSTRAK ..... **vii**
KATA PENGANTAR ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Profil Perusahaan Sejarah Perusahaan 1
1.2 Latar Belakang 7
1.3 Rumusan Masalah 12
1.4 Tujuan Penelitian 13
1.5 Manfaat Magang 13
1.6 Implikasi / Kontribusi 14
1.7 Sistematika Penulisan 16
BAB II KAJIAN LITERATUR **18**
2.1 Landasan Teori 18
2.1.1 Teori Pelatihan 18
2.1.2 Teori Motivasi Kerja Karyawan 26
2.1.3 Teori Lingkungan Kerja 28
2.1.4 Teori Produktivitas Karyawan 29
2.2 Pengaruh implementasi program pelatihan terhadap produktivitas 33
2.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas 35
2.4 Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas 37
2.5 Kerangka Kerja 39
BAB III METODOLOGI **41**
3.1 Pendekatan Penelitian 41

3.2 Unit Analisis 42
3.3. Populasi dan Sampel 43
3.4. Definisi Operasional Variabel 44
3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data 49
3.6 Uji Validitas dan Realibilitas 51
3.7 Teknik Analisis Data 52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 57
4.1 Deskripsi Karakteristik Responden 57
4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 57
4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia 57
4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan 58
4.1.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja 58
4.2. Deskripsi Variabel 59
4.2.1. Implementasi Program Pelatihan 60
4.2.2. Motivasi Kerja 61
4.2.3. Lingkungan Kerja 62
4.2.4. Produktivitas Karyawan 64
4.3. Pemeriksaan Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian 66
4.3.1. Pemeriksaan Validitas 66
4.3.2. Pemeriksaan Reliabilitas 67
4.4. Uji Asumsi Analisis Regresi Linier Berganda 68
4.4.1 Asumsi Normalitas Residual 68
4.4.2 Asumsi Heteroskedasisitas 69
4.4.3 Asumsi Multikolinearitas 70
4.4.4 Asumsi Linieritas 71
4.5. Analisis Regresi 73
4.5.1 Koefisien Determinasi 74
4.5.2 Uji Simultan (Uji F) 75
4.5.3 Uji Parsial 75
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian 77
4.6.1 Pengaruh Implementasi Program Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Karyawan 77
4.6.2 Pengaruh Motivasi Karyawan (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) 78

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)..... 79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 81
5.1. Simpulan 81
5.2. Saran 81
DAFTAR PUSTAKA 83
LAMPIRAN 86

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 4.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 57
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia..... 57
Tabel 4.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan 58
Tabel 4.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja 58
Tabel 4.5. Kategori Penilaian Jawaban Responden..... 60
Tabel 4.6. Deskriptif Variabel Implementasi Program Pelatihan..... 60
Tabel 4.7. Deskriptif Variabel Motivasi Kerja..... 62
Tabel 4.8. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja..... 63
Tabel 4.9. Deskriptif Variabel Produktivitas Karyawan 64
Tabel 4.10. Hasil Pemeriksaan Validitas item Kuesioner 66
Tabel 4.11. Hasil Pemeriksaan Reliabilitas Kuesioner..... 67

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Profile Perusahaan 1
Gambar 1.2 Perubahan Status Perusahaan 2
Gambar 1.3 Struktur Organisasi 4
Gambar 1.4 Kantor Pusat 4
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian 40

DAFTAR LAMPIRAN

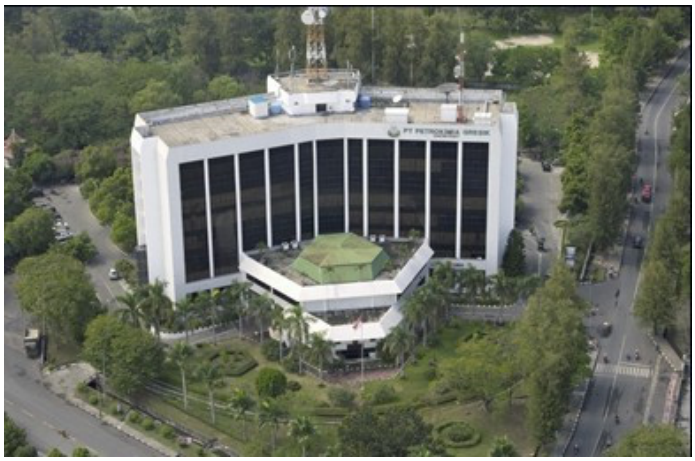
Halaman

Lampiran 1 Surat Penerimaan Magang 87
Lampiran 2 Daftar Harian Magang 89
Lampiran 3 Surat Keterangan Menyelesaikan Magang 101
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian 102
Lampiran 5 Output Analisis 112
Lampiran 6 Dokumentasi Kegiatan Magang 118

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Profil Perusahaan

Sejarah Perusahaan



Gambar 1.1 Profile Perusahaan

PT Petrokimia Gresik merupakan pabrik pupuk terlengkap di Indonesia, yang pada awal berdirinya disebut Proyek Petrokimia Surabaya. Kontrak pembangunannya ditandatangani pada tanggal 10 Agustus 1964, dan mulai berlaku pada tanggal 8 Desember 1964. Proyek ini diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia, HM. Soeharto pada tanggal 10 Juli 1972, yang kemudian tanggal tersebut ditetapkan sebagai hari jadi PT Petrokimia Gresik.

PT Petrokimia Gresik saat ini menempati areal lebih dari 550 hektar di Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Total produksi saat ini mencapai 8,9 juta ton/tahun, terdiri dari produk pupuk sebesar 5 (lima) juta ton/tahun, dan produk non pupuk sebanyak 3,9 juta ton/tahun. Anak Perusahaan PT Pupuk Indonesia (Persero) ini bertransformasi menuju perusahaan Solusi Agroindustri untuk mendukung tercapainya program Ketahanan Pangan Nasional, dan kemajuan dunia pertanian. Struktur Pemegang Saham PT Petrokimia Gresik adalah PT Pupuk Indonesia (Persero) yang memiliki 2.393.033 lembar saham atau senilai

Rp2.393.033.000.000 (99,9975%) dan Yayasan Petrokimia Gresik yang memiliki 60 lembar saham atau senilai Rp60.000.000 (0,0025%). Jumlah karyawan PT Petrokimia Gresik per 30 September 2024 sebanyak 2.138 orang.

Gambar 1.2 Perubahan Status Perusahaan

Visi dan Misi

- Visi Perusahaan

  Menjadi produsen pupuk dan produk kimia lainnya yang berdaya saing tinggi dan produknya paling diminati konsumen

- Misi Perusahaan

  - Mendukung penyediaan pupuk nasional untuk tercapainya program swasembada pangan,
  - Meningkatkan hasil usaha untuk menunjang kelancaran kegiatan operasional dan pengembangan usaha Perusahaan,
  - Mengembangkan potensi usaha untuk mendukung industri kimia nasional dan berperan aktif dalam *community development*.

Produk atau Layanan

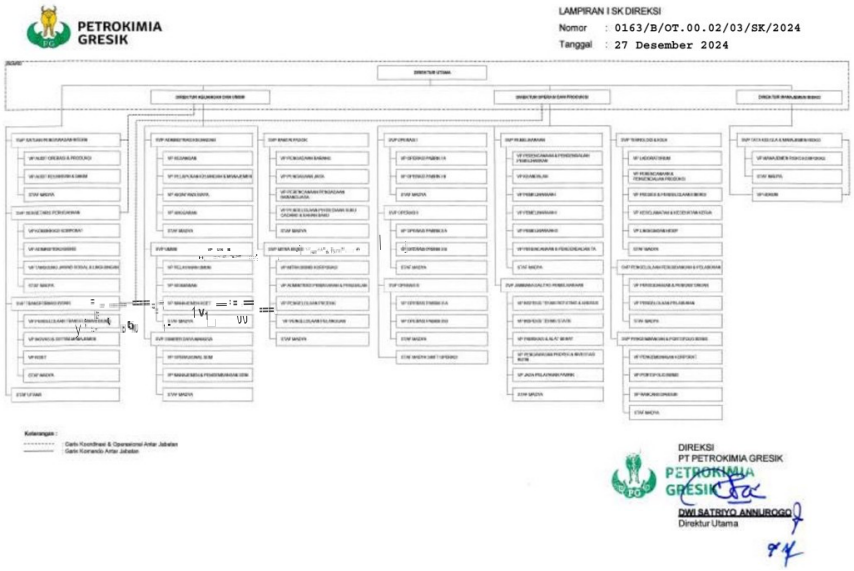
PT Petrokimia Gresik adalah perusahaan kimia terkemuka di Indonesia yang fokus pada produksi pupuk dan non pupuk. Produk dan layanan utamanya termasuk:

- Pupuk: PT Petrokimia Gresik memproduksi berbagai jenis pupuk untuk mendukung pertanian di Indonesia, termasuk Pupuk Urea, Pupuk ZA, Pupuk ZA Plus, Pupuk SP-36, Pupuk Phonska, Pupuk Phonska Plus, Pupuk Spesifikasi Komoditi, Pupuk ZK, Pupuk Petro Niphos, Pupuk Petro Nitrat, Pupuk Petro Ningrat, Pupuk Phonska Alam, Pupuk SP-26, Pupuk Petro Bio Fertil, Pupuk Phosgreen. Pupuk ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan nutrisi tanaman yang berbeda untuk meningkatkan hasil pertanian.
- Non Pupuk: Perusahaan ini juga memproduksi bahan kimia industri seperti Petro Ponic, Petro-CAS, Kapur Pertanian Kebomas, Petro Gladiator, Petro Biofeed, Petro Chick, Petrofish, Bahan Kimia, Jasa.

Keunggulan kompetitif PT Petrokimia Gresik termasuk:

1) Skala Produksi Besar: Perusahaan ini memiliki fasilitas produksi yang besar dan modern, memungkinkannya untuk memproduksi dalam jumlah besar dengan efisiensi tinggi, sehingga dapat memenuhi permintaan pasar yang besar.
2) Teknologi Terkini: PT Petrokimia Gresik terus mengadopsi teknologi terbaru dalam proses produksinya, meningkatkan efisiensi, kualitas, dan keamanan produk.
3) Pengembangan Produk: Perusahaan ini terus melakukan inovasi dalam pengembangan produk, termasuk formulasi pupuk yang lebih efektif dan ramah lingkungan, serta bahan kimia industri yang memenuhi standar internasional.
4) Jaringan Distribusi Luas: PT Petrokimia Gresik memiliki jaringan distribusi yang luas di seluruh Indonesia, memastikan produk-produknya dapat diakses oleh petani dan pelanggan industri di berbagai wilayah.

Struktur Organisasi



Gambar 1.3 Struktur Organisasi

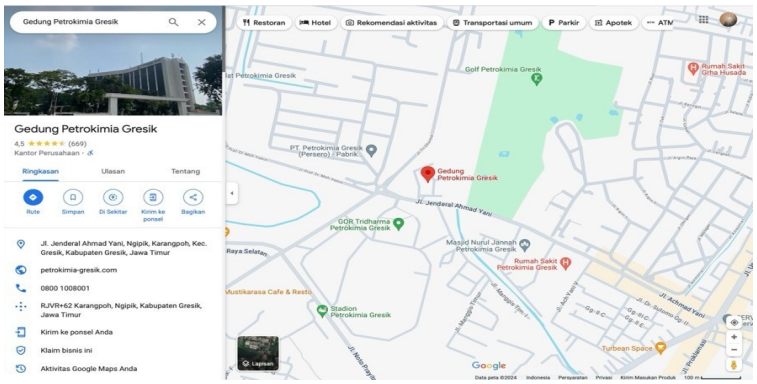
Informasi Tambahan

- **Jumlah Karyawan**

  Jumlah karyawan PT Petrokimia Gresik per 30 April 2024 sebanyak 1.998 orang.

- **Kantor Pusat**

  Kantor Pusat PT Petrokimia Gresik, yang berlokasi di Jl. Jenderal Ahmad Yani Kec. Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61151.



Gambar 1.4 Kantor Pusat

- **Anak Perusahaan**

1. PT Gresik Cipta Sejahtera

   Bisnis utama : distributor hasil produksi, pemasok barang kebutuhan pabrik, jasa angkut barang, produsen pupuk organik dan jasa pergudangan PT Petrokimia Gresik.

2. PT Petrokopindo Cipta Selaras

3. Bisnis utama : perbengkelan, angkutan, alat berat, perdagangan umum dan jasa.

4. PT Aneka Jasa Grahadika

   Bisnis utama : jasa teknik, supply tenaga kerja, jasa umum dan perdagangan.

5. PT Graha Sarana Gresik

   Bisnis utama : pergudangan, properti, perdagangan umum dan biro perjalanan wisata.

6. PT Petro Graha Medika

   Bisnis utama : jasa pelayanan kesehatan

7. PT Petro Karya Niaga

   Bisnis utama : perdagangan umum, jasa konstruksi dan jasa angkutan darat.

8. PT Petronika

   Bisnis utama : produsen Dioctyl Pthalate (DOP)

9. PT Kawasan Industri Gresik

   Bisnis utama : pengelolaan kawasan industri

10. PT Fokus Jasa Mitra

    Bisnis utama : penyedia jasa ketenagakerjaan profesional

11. K3PG

Bisnis utama : pinjam, perdagangan dan manufaktur

12. PT Petro Jordan Abadi

    Bisnis utama : produsen asam fosfat

13. PT Petrokimia Kayaku

    Bisnis utama : formulator pestisida dan produk bio

14. PT Petrosida

    Bisnis utama : formulator pestisida dan perdagangan pupuk

- **Pencapaian Perusahaan 2024**

1) Indonesia Green Award (IGA)

   Petrokimia Gresik, perusahaan Solusi Agroindustri anggota holding Pupuk Indonesia mendapatkan penghargaan nasional lingkungan hidup Indonesia Green Awards (IGA) 2024 dengan predikat "The Ultimate" setelah memborong sebelas penghargaan sekaligus.

2) Living Legend Award

   Petrokimia Gresik, perusahaan Solusi Agroindustri anggota holding Pupuk Indonesia untuk pertama kalinya dinobatkan sebagai Living Legend Company in Supporting Food and Agriculture Resilience Through Strategic Actions Implementation dengan Kategori Gold.

3) Anugerah National Lighthouse Industri 4.0

   Petrokimia Gresik, perusahaan Solusi Agroindustri anggota holding Pupuk Indonesia menerima anugerah National Lighthouse Industri 4.0 dari Kementerian Perindustrian (Kemenperin) Republik Indonesia.

4) The 9th Relation Indonesia Award (PRIA)

   Kinerja komunikasi Petrokimia Gresik, perusahaan Solusi Agroindustri holding

Pupuk Indonesia kembali mendapatkan apresiasi di level nasional.

5) WOW Brand

Brand Phonska Plus, pupuk andalan Petrokimia Gresik, perusahaan Solusi Agroindustri holding Pupuk Indonesia kembali ditetapkan sebagai brand paling dipilih dan direkomendasikan petai versi Indonesia WOW Brand 2024 dan mendapatkan Gold Champion untuk kategori NPK Nonsubsidi.

6) 13th Anugerah BUMN

Petrokimia Gresik, meraih "Transformasi Digital Perusahaan Terbaik Pertama" di ajang 13th Anugerah BUMN 2024.

1.2 Latar Belakang

Produktivitas karyawan yang tinggi di PT Petrokimia Gresik tidak terjadi begitu saja, melainkan merupakan hasil dari berbagai faktor pendukung, salah satunya adalah motivasi kerja. Penelitian oleh Hossain *et al.* (2024) menunjukkan bahwa produktivitas dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat motivasi individu. Karyawan yang menunjukkan performa optimal umumnya memiliki motivasi intrinsik, seperti keinginan untuk berkembang, mengejar jenjang karier, dan memberikan kontribusi lebih besar bagi perusahaan. Selain itu, faktor-faktor ekstrinsik seperti penghargaan, pengakuan, dan insentif dari perusahaan turut memperkuat dorongan kerja karyawan. Ketika motivasi ini terbangun dengan baik, pelatihan menjadi lebih efektif karena karyawan lebih fokus, aktif, dan menerapkan ilmu yang didapat. Di PT Petrokimia Gresik, hal ini tercermin dalam peningkatan efisiensi operasional, optimalisasi pengelolaan sumber daya, serta kualitas produk yang semakin baik (Kiswanto & Yulianti, 2025).

Berdasarkan laporan tahunan PT Petrokimia Gresik tahun 2021, keberadaan sumber

daya manusia (SDM) yang unggul dan berkualitas memegang peranan penting dalam mendorong keberhasilan perusahaan sebagai solusi agroindustri terkemuka di Indonesia. Namun demikian, optimalisasi produktivitas karyawan masih menjadi perhatian, khususnya dalam konteks manajemen SDM yang menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan (*training & development)* sebagai upaya strategis untuk meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Teori-teori dalam manajemen SDM menekankan pentingnya investasi dalam pengembangan karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Widodo *et. al.,* (2015), "pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya". Penelitian menurut Larasati (2018), menyatakan bahwa "pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu". Oleh karena itu, implementasi program pelatihan di PT Petrokimia Gresik dapat dilihat sebagai upaya strategis dalam manajemen SDM untuk mengatasi permasalahan produktivitas karyawan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pemilihan topik penelitian "Pengaruh Implementasi Program Pelatihan, Motivasi Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan PT Petrokimia Gresik" didasarkan pada kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan di PT Petrokimia Gresik. Dalam topik ini, perusahaan menghadapi tantangan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi serta keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif dan efisien dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Motivasi karyawan dalam mengikuti pelatihan dan Implementasi program pelatihan diharapkan dapat memberikan solusi untuk meningkatkan kompetensi karyawan, serta berdampak positif pada produktivitas keseluruhan perusahaan.

Pasca pandemi COVID-19, PT Petrokimia Gresik telah melakukan digitalisasi secara

masif, termasuk dalam bidang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia melalui platform *e-learning*. Implementasi program pembelajaran digital ini sejalan dengan temuan Janti *et. al.,* (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berbasis *e-learning* secara signifikan meningkatkan kinerja SDM di PT. Bank Rakyat Indonesia, Cabang Manado. Selain itu, Purwanto & Suratman (2022) juga menegaskan bahwa pelatihan kerja yang efektif, dalam sinergi dengan kepemimpinan transformasional, mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, digitalisasi pelatihan di PT Petrokimia Gresik diyakini memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, karena memberikan akses pembelajaran yang lebih fleksibel, relevan, dan berkelanjutan sesuai kebutuhan industri modern.

Contohnya yang terjadi pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan berdasarkan penelitian oleh Sianturi (2022) yang mengkaji terkait pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan kerja menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak mengikuti pelatihan.

Penelitian tentang motivasi terhadap produktivitas karyawan berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rianda (2023). Di mana penelitian bertujuan untuk menguji & menjelaskan bagaimana motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik sensus, di mana seluruh populasi dalam kelompok yang diteliti dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui penyebaran 31 kuesioner kepada karyawan BPRS Taman Indah Darussalam. Teknik analisis yang diterapkan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, baik motivasi dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, secara simultan, kedua variabel ini juga berkontribusi

secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian tentang lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan juga berkaitan dengan beberapa penelitian yang salah satunya dilakukan oleh Sari (2025) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan observasional dengan desain studi potong lintang (*cross sectional*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 70 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel (metode sensus). Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian Kurniawan *et al.* (2023), ditemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung mampu meningkatkan semangat kerja dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik seperti pencahayaan dan kebersihan, tetapi juga aspek psikologis seperti hubungan antar rekan kerja dan dukungan dari atasan. Sementara itu, Hananta & Suratman (2023) menyoroti bahwa iklim kerja yang dibangun melalui kepemimpinan transformasional juga berperan dalam menciptakan kepercayaan dan rasa percaya diri karyawan, yang pada akhirnya mendorong perilaku berbagi pengetahuan dan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang sehat secara menyeluruh baik secara fisik maupun psikologis menjadi faktor penting dalam mendorong produktivitas karyawan secara optimal.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki apakah program pelatihan. motivasi karyawan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT Petrokimia Gresik.

Permasalahan umum yang ada di PT Petrokimia Gresik terkait dengan topik penelitian

adalah kurangnya tingkat produktivitas karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara efisien, kurangnya motivasi untuk belajar, atau ketidaksesuaian antara kebutuhan perusahaan dengan keterampilan yang dimiliki karyawan. Penyelesaian masalah ini menjadi penting karena produktivitas karyawan memiliki dampak langsung pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan meningkatkan produktivitas karyawan melalui implementasi program pelatihan serta peningkatan motivasi karyawan dalam mengikuti pelatihan yang efektif, PT Petrokimia Gresik dapat meningkatkan daya saingnya, mengurangi biaya produksi, dan meningkatkan kepuasan pelanggan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

Salah satu faktor yang turut memperburuk rendahnya produktivitas adalah motivasi kerja karyawan yang masih belum optimal. Motivasi yang rendah dapat muncul akibat kurangnya apresiasi terhadap pencapaian, minimnya peluang pengembangan karier, atau sistem insentif yang kurang memadai. Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga berperan penting; lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti komunikasi internal yang kurang efektif, beban kerja yang tidak merata, atau suasana kerja yang kurang suportif dapat menghambat semangat kerja karyawan. Kombinasi dari rendahnya motivasi dan lingkungan kerja yang tidak mendukung berpotensi menurunkan partisipasi karyawan dalam program pelatihan serta mengurangi efektivitas pelatihan yang telah diselenggarakan.

Dari observasi pada kegiatan magang didapati bahwa pelatihan memiliki dampak secara langsung maupun tidak langsung contohnya seperti pelatihan *hard competency* yaitu pegawai yang sebelumnya yang tidak bisa atau tidak memiliki kompetensi yang diajarkan menjadi bisa dan memiliki kompetensi yang diajarkan. Hal ini dibuktikan dengan adanya evaluasi pelatihan yang dilakukan disetiap pelatihan. Pelatihan menjadi kunci produktivitas

karena merupakan suatu kebutuhan bagi pegawai untuk mendapatkan dan meningkatkan kompetensi yang ada diunit kerja maupun untuk meningkatkan target kinerja, selain untuk peningkatan produktivitas pelatihan juga digunakan untuk sarana persiapan karyawan untuk dijenjang karir selanjutnya.

Dalam pelaksanaannya, masih terdapat tantangan terkait pemerataan partisipasi karyawan dalam program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan. Tidak semua karyawan memiliki frekuensi keterlibatan yang sama, sebagian aktif mengikuti pelatihan secara konsisten, sementara yang lain belum sepenuhnya terfasilitasi atau belum berkesempatan mengikuti pelatihan secara optimal. Hal ini terindikasi, salah satunya, melalui kegiatan *Focus Group Discussion* (FGD) sinergi kompartemen Rendalhar & JPP tahun 2024, di mana ditemukan bahwa beberapa karyawan masih belum memiliki sertifikasi yang sesuai di bidangnya, atau sertifikasinya sudah tidak berlaku, khususnya di bidang teknis seperti kelistrikan dan mekanik. Kondisi ini menunjukkan adanya ruang perbaikan dalam pengelolaan pelatihan dan pengembangan, agar seluruh karyawan dapat memperoleh kesempatan yang setara dalam meningkatkan kompetensi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini dirancang untuk menjawab beberapa permasalahan utama terkait faktor-faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Petrokimia Gresik. Permasalahan tersebut dirumuskan sebagai berikut**:**

1. Apakah implementasi program pelatihan mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Petrokimia Gresik?
2. Apakah motivasi mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Petrokimia Gresik?

3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Petrokimia Gresik?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini, pertanyaan yang akan dijawab pada penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji apakah implementasi program pelatihan mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Petrokimia Gresik?
2. Untuk menguji apakah motivasi karyawan mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Petrokimia Gresik?
3. Untuk menguji apakah lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Petrokimia Gresik

1.5 Manfaat Magang

Manfaat yang didapatkan dari kegiatan magang yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. **Manfaat Bagi Peneliti**

   Penelitian ini memberikan kesempatan kepada peneliti untuk memahami secara langsung proses bisnis dan pelaksanaan operasional di PT Petrokimia Gresik, khususnya dalam aspek pengembangan sumber daya manusia. Peneliti memperoleh pengalaman bekerja di lingkungan profesional, yang memperkuat kompetensi individu, kemampuan kerja sama tim, komunikasi efektif, serta keterampilan problem solving. Selain itu, peneliti dapat membangun hubungan profesional dengan supervisor dan rekan kerja di perusahaan. Melalui proses analisis, peneliti juga mampu mengidentifikasi permasalahan dalam pelaksanaan program pelatihan serta merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan, hingga

menghasilkan rekomendasi yang aplikatif bagi perbaikan sistem pelatihan.

2. Manfaat bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan konstruktif bagi PT Petrokimia Gresik, khususnya bagi Departemen Manajemen & Pengembangan Sumber Daya Manusia, sebagai bahan evaluasi terhadap efektivitas pelaksanaan program pelatihan. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran (*awareness*) perusahaan akan pentingnya peran pelatihan dan motivasi kerja dalam mendorong produktivitas karyawan. Rekomendasi yang dihasilkan juga dapat dijadikan pertimbangan dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran.

3. Manfaat Bagi Penelitian Mendatang

Penelitian ini dapat menjadi referensi dalam pelatihan mendatang terkait pengaruh implementasi program pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Penelitian ini juga dapat memberikan wawasan terhadap penelitian mendatang mengenai apa yang dapat memengaruhi pengaruh implementasi program pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

1.6 Implikasi / Kontribusi

- **Kontribusi Praktis**

Memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika partisipasi karyawan dalam program pelatihan. Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi perusahaan untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan partisipasi karyawan, mengatasi ketidakseimbangan yang ada, dan memperbaiki efisiensi penggunaan sumber daya manusia. Dengan mengimplementasikan rekomendasi dari penelitian ini, PT Petrokimia Gresik diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, mengoptimalkan produktivitas, serta mencapai tujuan bisnis jangka panjangnya dengan

lebih efektif. Selain itu, pemahaman yang diperoleh dari penelitian ini juga dapat membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan yang berkaitan dengan perubahan teknologi dan tuntutan industri, sehingga memastikan kelangsungan operasional dan keberlanjutan PT Petrokimia Gresik dalam pasar yang terus berkembang.

- **Implikasi Teoretis**

  Pengembangan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, yang dapat berkontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia. Dengan mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor psikologis, sosial, dan organisasional yang memengaruhi keputusan karyawan untuk produktif, penelitian ini dapat memperkaya literatur manajemen dengan wawasan baru tentang motivasi karyawan dan strategi pengembangan keterampilan. Selain itu, evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan dalam memperhitungkan kesenjangan partisipasi antara karyawan yang aktif dan yang tidak dapat memberikan kontribusi penting dalam memperluas pemahaman tentang evaluasi program pelatihan di lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi praktis bagi PT Petrokimia Gresik, tetapi juga berpotensi untuk mengisi celah pengetahuan dalam literatur manajemen sumber daya manusia dan memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi.

- **Solusi yang Diharapkan**

  Dari penelitian ini, diharapkan akan dihasilkan solusi dan rekomendasi yang dapat membantu PT Petrokimia Gresik mengatasi permasalahan produktivitas karyawan. Salah satu solusi yang mungkin adalah pengembangan strategi motivasi yang lebih efektif, seperti insentif yang menarik atau pengakuan atas partisipasi dalam pelatihan.

Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan penyediaan pelatihan yang lebih fleksibel dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, serta meningkatkan komunikasi dan promosi program pelatihan untuk meningkatkan kesadaran dan minat karyawan. Rekomendasi lainnya mungkin termasuk pengembangan program pelatihan yang lebih menarik dan relevan dengan kebutuhan industri yang berkembang, serta evaluasi rutin terhadap efektivitas program pelatihan dengan memperhatikan tingkat partisipasi dan hasilnya. Dengan menerapkan solusi-solusi ini, diharapkan PT Petrokimia Gresik dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam program pelatihan, meningkatkan pengembangan keterampilan dan peningkatan produktivitas, serta memastikan keberlanjutan dan keunggulan kompetitif perusahaan dalam pasar yang dinamis.

1.7 Sistematika Penulisan

Penulisan Tugas Akhir ini secara umum terbagi menjadi 5 bagian, diantaranya:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menguraikan tentang pemikiran dasar magang atau latar belakang, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan magang, dan manfaat magang. Bagian ini akan di sebagai acuan pencarian informasi terkait magang dilaksanakan. Bab ini juga membahas sistematika penulisan yang berisi tentang isi setiap bab yang ada di proposal ini.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Bagian ini menguraikan tentang dasar-dasar teori yang akan dipergunakan menjadi acuan materi untuk pemecahan masalah yang akan dibahas penulis. Bagian ini menguraikan beberapa teori tentang pemasaran yang akan di bagian selanjutnya. Landasan teori disini menekankan secara teoritis yang akan membahas tentang bagaimana hubungan antara teori yang akan dikaitkan ke dalam suatu kegiatan magang.

BAB III METODOLOGI

Bagian ini berisikan mengenai metode yang digunakan untuk menganalisis laporan ini, lokasi

magang, dan waktu pelaksanaan magang.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang meliputi analisis data secara deskriptif dan inferensia. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban berdasarkan data kuantitatif, seperti nilai rata-rata, persentase, dan distribusi frekuensi. Selanjutnya, analisis statistik inferensia digunakan untuk menguji hipotesis melalui uji-uji statistik seperti regresi linier, uji t, dan uji F guna mengetahui pengaruh antar variabel. Pembahasan dalam bab ini akan mengaitkan temuan hasil analisis statistik dengan teori yang relevan serta hasil-hasil penelitian terdahulu, sehingga dapat memberikan interpretasi yang lebih mendalam terhadap pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam konteks penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran dari pembahasan atau semua isi dari penulisan proposal yang sudah dikaji pada setiap bab yang sudah ditulis sebelumnya.

BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.1 Landasan Teori

Berdasarkan dari pemaparan mengenai latar belakang dan tujuan penelitian diatas, penulis kemudian menentukan beberapa landasan teori yang akan digunakan dalam penulisan penelitian ini yaitu:

2.1.1 Teori Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir bagi karyawan penting sekali dilakukan secara berkesinambungan sehingga perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Berikut adalah pengertian pelatihan menurut beberapa ahli:

1. Menurut Priansa (2017) "pelatihan merupakan upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/ keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan".
2. Begitu pula dengan halnya Widodo *et. al.* (2015), "pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar".
3. Mangkunegara, (2015) mengemukakan bahwa "pelatihan (training) adalah suatu proses

pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknik dalam tujuan terbatas".

Dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir bagi karyawan. untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap melalui pengalaman belajar, sehingga karyawan mampu memiliki kinerja yang profesional sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Tujuan dan Manfaat Pelatihan

- **Tujuan Pelatihan**

Pada Pasal 9 Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003 Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Adapun tujuan-tujuan pelatihan menurut Priansa (2017), diantaranya:

1) Memperbaiki kinerja karyawan.

   Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.

2) Meningkatkan kompetensi sumber daya searah dengan perkembangan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif..

3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai baru guna meningkatkan kompetensi dalam pekerjaan.

Seorang karyawan baru sering tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "*job competent*", yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.

4) Membantu memecahkan masalah operasional.

Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya seperti kelangkaan sumber daya financial dan sumber daya teknologis manusia, dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.

5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Salah satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematik. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam. Pelatihan adalah unsur kunci dalam system pengembangan karier.

- **Manfaat Pelatihan**

Menurut Sagala & Rivai (2013), manfaat pelatihan yang dibagikan menjadi 3 golongan, yaitu:

1) Manfaat untuk Karyawan

a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.

b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.

c. Membatu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.

d. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustasi, dan konflik.

e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.

2) Manfaat untuk Perusahaan

a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
c. Memperbaiki sumber daya manusia.
d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
e. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.

3) Manfaat bagi hubungan Sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu.

a. Meningkatkan komunikasi antar group dan individual
b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
c. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif.
d. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional.
e. Meningkatkan keterampilan interpersonal.

3 Metode Pelatihan

Dalam suatu pelatihan, aspek-aspek yang terkait dengan pekerjaan selalu berdampak pada efektivitas keseluruhan prosesnya. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa

pelatihan yang diadakan dapat dijamin kualitasnya dan prosesnya efektif. Hal ini memastikan bahwa pelatihan tidak hanya relevan dengan kebutuhan pekerjaan, tetapi juga memberikan dampak yang maksimal dalam meningkatkan keterampilan. Menurut Widodo *et. al.* (2015) jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam setiap organisasi antara lain :

1) Pelatihan dalam kerja (*On the job training*)
2) Magang (*Apprenticeship*)
3) Pelatihan di luar kerja (*Of the job training*)
4) Pelatihan di tempat yang mirip sesungguhnya (*Vestibule training*)
5) Simulasi kerja (*Job simulation*)

Menurut Amstrong (2022) metode dalam pelatihan tenaga kerja antara lain :

a. Metode *on the job training*

   Metode pelatihan yang sering digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Kebanyakan perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya, biasanya dilakukan oleh atasan langsung atau supervisor didalam perusahaan yang bersangkutan dengan menggunakan metode on the job training ini akan lebih efektif dan efisien pelaksanaan pelatihannya karena disamping biaya lebih murah, tenaga kerja yang dilatih benih bisa mengenal dengan baik pelatihannya dengan metode Rotasi pekerjaan, penguasaan yang direncanakan, pembimbingan dan pelatihan posisi.

b. Metode *of the job tarining*

   Metode pelatihan yang dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak sedang bekerja dengan tujuan agar terpusat pada suatu kegiatan pelatihan saja. Pelatihan dilakukan dan pelatih datang dari luar organisasi atau perusahaan tersebut.

Keuntungan dari metode ini adalah, para peserta latihan tidak akan merasa jenuh dilatih oleh pelatih oleh atasanya langsung, metode ini dilakukan oleh pelatih berbeda sehingga memperluas pengetahuan.

- **Sasaran Pelatihan**

Sebelum memperdalam pemahaman tentang pelatihan, penting untuk terlebih dahulu mengidentifikasi beberapa tujuan atau target yang ingin dicapai melalui pelatihan. Menurut Armstrong (2014) ada 6 sasaran pelatihan sebagai berikut:

1) Meningkatkan produktivitas kerja
2) Meningkatkan mutu kerja
3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia
4) Meningkatkan moral kerja
5) Menjaga kesehatan dan keselamatan
6) Menunjang pertumbuhan pribadi

- **Syarat-syarat Pelatihan**

Menurut Armstrong (2014), pelatihan atau instruktur yang baik hendaknya memiliki syarat sebagai berikut:

1. *"Teaching Skills"* Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk Mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan.
2. *"Communication Skills"* Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.
3. *"Personality Authority"* Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan.

4. *"Social Skills"* Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan.
5. *"Technical Competent"* Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoretis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.
6. *"Stabilitas Emosi"* Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat kebapakan, keterbukaan, tidak pendendam serta memberikan nilai yang objektif.

- **Efektivitas Pelatihan**

Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keefektifan pelatihan yang selama ini telah dilaksanakan dengan melakukan analisis pengaruh tingkat reaksi, tingkat pembelajaran, dan tingkat perubahan perilaku peserta pasca pelatihan terhadap tingkat kinerja peserta.

a) Ukuran Efektivitas Pelatihan

Menurut Kirkpatrick & Kirkpatrick (2016) terdapat empat ukuran dari efektivitas pelatihan, yaitu sebagai berikut ini.

1. Reaksi

   Reaksi merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari reaksi para peserta pelatihan, terutama reaksi yang bersifat langsung.

2. Proses Belajar

   Proses belajar merupakan ukuran keefektivitasan pelatihan yang dilihat dari seberapa besar peserta pelatihan mampu menyerap ilmu pengetahuan yang diberikan dalam pelatihan.

3. Perubahan Perilaku

   Perubahan perilaku ini berupa dampak dari perilaku adanya perubahan sikap dari sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan.

4. Hasil.

   Hasil merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dilihat dari pencapaian tujuan organisasi karyawan, kualitas kerja, efesiensi waktu, jumlah *out put* dan penurunan pemborosan.

(Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016) menyatakan bahwa terdapat delapan hal yang mempengaruhi efektivitas pelatihan, yaitu:

1. Dukungan organisasi atas perubahan,
2. Komitmen dan kepercayaan yang kuat dalam pendidikan, pelatihan dan pengembangan individu,
3. Pelatihandanpengambanganharusberhubungandenganstrategidantujuanbisnis
4. Formulasi dan implementasi dari strategi bisnis
5. Peserta tidak hanya menerima pengetahuan dan kemampuan tetapi juga mendemonstrasikan kompetensi, termasuk untuk menemukan keinginan pelanggan.
6. Menyusun tujuan dan hasil yang diharapkan dari pelatihan
7. Adanya spesifikasi dalam pelatihan
8. Evaluasi menyeluruh atas efektifitas pelatihan dan komitmen peserta selama proses pelatihan.

- **Indikator Implementasi Program Pelatihan**

Dalam mengukur variabel implementasi program pelatihan, penelitian ini menggunakan indikator menurut Elizar (2018), menurutnya pelatihan dibagi menjadi 4 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

   Mengingat tujuan pelatihan adalah meningkatkan skill karyawan, maka pemilihan pelatih harus menimbangkan kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya dan memiliki kompetensi pada bidangnya.

2. Metode

   Metode program pelatihan akan menjamin keberlangsungan kegiatan pelatihan yang efektif, apabila program pelatihan sesuai dengan materi dan kemampuan pengetahuan peserta.

3. Materi

   Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

4. Tujuan pelatihan

   Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, gunanya untuk mendapatkan hasil dan sasaran yang telah diharapkan perusahaan nantinya.

2.1.2 Teori Motivasi Kerja Karyawan

Teori motivasi kerja karyawan merupakan landasan penting dalam memahami bagaimana mendorong individu untuk mencapai kinerja terbaik di tempat kerja. Salah satu teori yang sering digunakan adalah Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, yang menjelaskan bahwa motivasi manusia didasarkan pada pemenuhan lima tingkat kebutuhan: kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam konteks karyawan, mereka akan

termotivasi jika kebutuhan dasar seperti gaji yang layak (fisiologis) dan rasa aman dalam pekerjaan (keamanan) terpenuhi. Setelah itu, kebutuhan sosial seperti hubungan baik dengan rekan kerja dan penghargaan berupa pengakuan atas kontribusi akan menjadi pendorong. Akhirnya, karyawan termotivasi untuk mencapai aktualisasi diri melalui peluang pengembangan diri, seperti pelatihan atau tanggung jawab yang lebih besar Maslow (1954).

Motivasi kerja secara spesifik merujuk pada dorongan internal maupun eksternal yang membuat seorang karyawan bersedia melakukan tugas pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan konsisten untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam praktiknya, motivasi kerja bukan hanya berkaitan dengan keinginan untuk hadir di tempat kerja, melainkan mencakup aspek komitmen, kedisiplinan, rasa tanggung jawab, serta semangat untuk berkembang. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih proaktif, mampu bekerja mandiri, serta menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Faktor-faktor seperti keterlibatan dalam pengambilan keputusan, kesesuaian antara nilai pribadi dan budaya perusahaan, serta adanya kesempatan untuk berkarier menjadi elemen penting dalam menumbuhkan motivasi kerja secara nyata, bukan sekadar formalitas kehadiran (Van den Broeck, 2021).

Teori lainnya adalah Teori Dua Faktor Herzberg, yang membedakan antara faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) dan faktor motivasi (*motivators*). Faktor pemeliharaan seperti kondisi kerja, hubungan dengan atasan, dan kebijakan perusahaan tidak secara langsung memotivasi, tetapi jika tidak terpenuhi, dapat menimbulkan ketidakpuasan. Sebaliknya, faktor motivasi seperti tanggung jawab, pencapaian, dan pengakuan cenderung meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja karyawan. Teori ini menekankan pentingnya perusahaan untuk tidak hanya mengelola kebutuhan dasar karyawan tetapi juga memberikan peluang bagi mereka untuk berkembang dan merasa dihargai, sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi Herzberg (1965).

Motivasi karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja. Motivasi mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemenuhan kebutuhan pribadi, baik yang bersifat fisiologis maupun psikologis. Dengan memahami apa yang memotivasi karyawan, manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang sesuai, dan merancang tugas yang bermakna, sehingga tercipta keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan retensi karyawan yang lebih baik Herzberg (1965).

2.1.3 Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti & Rahadian (2018), lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun non-fisik yang ada di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua komponen utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu udara, ventilasi, kebersihan, dan tata ruang kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan hubungan antar karyawan, sistem komunikasi, budaya organisasi, serta gaya kepemimpinan. Kedua komponen ini saling berpengaruh dan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Kondisi lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun non-fisik, akan meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan sehingga dapat mendorong semangat kerja dan produktivitas secara keseluruhan (Tambunan, 2018).

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan

produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta motivasi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunkan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan aspek-aspek lingkungan kerja untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang ideal, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap kondisi tempat kerja dan melibatkan karyawan dalam proses perbaikan. Penyediaan fasilitas yang memadai, kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja, serta pengembangan hubungan interpersonal yang positif merupakan beberapa langkah strategis yang dapat dilakukan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, organisasi tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan berkelanjutan.

Lingkungan kerja yang sehat tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga pada kesejahteraan psikologis karyawan. Faktor-faktor seperti tekanan kerja yang tinggi, kurangnya dukungan sosial, dan konflik antar rekan kerja dapat menimbulkan stres yang berdampak negatif terhadap kesehatan mental. Menurut Robbins & Judge (2017), suasana kerja yang positif dan penuh dukungan mampu menciptakan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan lebih fokus dan puas dalam bekerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan iklim kerja yang memperhatikan aspek psikologis guna mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

2.1.4 Teori Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan konsep yang menggambarkan efisiensi dan efektivitas individu dalam menghasilkan output tertentu dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan. Dalam teori produktivitas, faktor-faktor seperti kemampuan individu,

motivasi, dan lingkungan kerja menjadi aspek penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Teori ini berakar pada pendekatan manajemen ilmiah yang dikembangkan oleh Frederick Taylor (Taylor, 1914), yang menekankan pentingnya standar kerja yang jelas dan insentif yang sesuai untuk meningkatkan efisiensi. Namun, teori modern juga mempertimbangkan aspek humanistik seperti kesejahteraan dan kepuasan kerja sebagai pendorong produktivitas. Pendekatan lainnya, seperti teori dua faktor dari Frederick Herzberg, menyoroti peran motivator (faktor intrinsik) dan hygiene (faktor ekstrinsik) dalam memengaruhi produktivitas. Motivator seperti pencapaian dan pengakuan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, sementara faktor hygiene seperti gaji dan kondisi kerja memastikan tidak ada hambatan yang mengurangi produktivitas (Herzberg, 1965). Selain itu, teori X dan Y yang dikemukakan oleh Douglas McGregor mengilustrasikan bagaimana pandangan manajer terhadap karyawan—apakah cenderung memerlukan pengawasan ketat (teori X) atau lebih percaya pada motivasi diri (teori Y)—dapat memengaruhi cara kerja mereka dan hasil yang diperoleh.

Selain teori motivasi, pendekatan sistem juga relevan dalam membahas produktivitas karyawan. Produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh faktor organisasi seperti struktur, budaya, dan teknologi yang digunakan. Sistem kerja yang terintegrasi, komunikasi yang efektif, dan pelatihan yang berkesinambungan menjadi bagian penting untuk mencapai hasil optimal. Dengan demikian, teori produktivitas karyawan menekankan perlunya pendekatan yang holistik, yang menggabungkan aspek individual, sosial, dan teknis untuk mendukung pencapaian kinerja terbaik dalam sebuah organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi

produktivitas kerja karyawan menurut Robbins & Judge (2018) adalah:

1. Faktor Individu

Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan karakteristik individu, seperti keterampilan, pengetahuan, kesehatan fisik, dan mental. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan motivasi yang kuat cenderung lebih produktif. Selain itu, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja juga menentukan seberapa baik seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efisien.

2. Faktor Organisasi

Faktor ini mencakup budaya organisasi, struktur kerja, dan sistem manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang efektif, serta manajemen yang mendukung partisipasi karyawan akan meningkatkan produktivitas. Kepemimpinan yang inspiratif dan kebijakan organisasi yang adil, seperti sistem insentif dan pengakuan, juga menjadi faktor penting.

3. Faktor Lingkungan Kerja

Kondisi fisik tempat kerja, seperti tata letak, pencahayaan, suhu, dan kebersihan, memengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja. Selain itu, faktor non-fisik seperti suasana kerja yang harmonis, hubungan antar karyawan yang baik, dan tingkat stres yang rendah dapat meningkatkan produktivitas.

4. Faktor Eksternal

Lingkungan eksternal, seperti kondisi ekonomi, regulasi pemerintah, dan perkembangan teknologi, juga memengaruhi produktivitas. Misalnya, penggunaan teknologi

modern dapat meningkatkan efisiensi kerja, sementara peraturan yang ketat mengenai jam kerja atau keselamatan kerja dapat memberikan batasan tertentu.

5. Faktor Motivasi dan Kepuasan Kerja

Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan pendorong utama produktivitas. Insentif finansial, seperti gaji dan bonus, serta insentif non-finansial, seperti pengakuan dan peluang pengembangan karier, memainkan peran penting. Kepuasan kerja yang tinggi juga berdampak positif pada semangat dan performa karyawan.

Kombinasi dari faktor-faktor ini membentuk lingkungan kerja yang optimal, di mana karyawan dapat bekerja dengan efisien dan menghasilkan output yang maksimal.

Indikator Pengukur Produktivitas Karyawan.

Menurut Robbins & Judge (2018), terdapat 3 indikator yang mengukur produktivitas karyawan yaitu:

1. Keterampilan: Keterampilan adalah kemampuan praktis dan teknis yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas tertentu dengan baik. Indikator ini mencakup penguasaan terhadap alat, teknik, atau metode yang relevan dengan pekerjaan serta kemampuan untuk mengaplikasikannya secara efisien.
2. Kemampuan: Kemampuan adalah kapasitas individu, baik secara fisik maupun mental, untuk menjalankan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Indikator ini mencakup aspek kognitif (seperti analisis, pemecahan masalah), fisik (kesehatan, daya tahan), dan emosional (pengendalian diri, adaptasi).
3. Sikap dan Perilaku: Sikap dan perilaku adalah pola respons atau tindakan karyawan terhadap situasi kerja, rekan kerja, atau tugas yang diberikan. Indikator ini mencakup motivasi, kedisiplinan, loyalitas, komitmen, serta kemampuan untuk menjaga hubungan baik dalam lingkungan kerja. Sikap positif dan perilaku yang profesional menjadi

penunjang utama produktivitas.

2.2 Pengaruh implementasi program pelatihan terhadap produktivitas

Mohammed *et. al,* (2022) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menilai dampak pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan, identifikasi hubungan di dalamnya dan untuk menyarankan bagaimana organisasi bisnis dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya untuk menghadapi tantangan abad ke-21. Pendekatan tinjauan pustaka konseptual diadopsi dalam proyek ini yang melibatkan peninjauan kritis artikel, terbitan berkala, buku yang diterbitkan dalam bahasa Inggris antara tahun 2000 hingga 2020 dengan tujuan mensintesis informasi tentang 'pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan' berdasarkan analisis dari studi yang ada. Studi ini mengungkapkan bahwa karyawan yang terlatih cenderung lebih terampil, kompeten, dan lebih mahir dalam melakukan pekerjaan mereka daripada karyawan yang tidak terlatih. Program pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan organisasi.

Dalam konteks lokal, Sianturi (2022) juga melakukan penelitian serupa yang bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain eksperimen *One Group Pretest-Posttest Design*. Sampel penelitian terdiri dari 60 karyawan, dengan pengumpulan data melalui kuesioner skala Likert yang mencakup pernyataan positif dan negatif, serta analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan kerja menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak mengikuti pelatihan.

Mutaqin *et. al.* (2024) juga melakukan penelitian serupa, lebih lengkapnya mengkaji

pengaruh pelatihan dan hubungan industrial terhadap produktivitas kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. Melalui penelitian asosiatif dengan metode sampling jenuh yang melibatkan 98 karyawan, analisis data menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi sebesar 37,4% dan hubungan industrial sebesar 42,0% terhadap produktivitas kerja. Secara gabungan, kedua faktor ini berkontribusi sebesar 50,6% terhadap peningkatan produktivitas. Selain itu, produktivitas kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 32,1%. Pengujian statistik mengonfirmasi hubungan ini, dengan koefisien regresi positif yang menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dan hubungan industrial yang harmonis secara langsung meningkatkan produktivitas dan kinerja.

Selanjutnya, Raji *et. al*. (2024) melakukan penelitian tentang pentingnya produktivitas pertanian bagi ketahanan pangan global dan pembangunan ekonomi. Penelitian ini menyoroti peran krusial layanan penyuluhan dan program pelatihan inovatif dalam meningkatkan praktik serta produktivitas pertanian. Program pelatihan inovatif memberikan pengetahuan dan keterampilan penting kepada petani melalui lokakarya, pelatihan lapangan, hingga platform digital. Inisiatif ini terbukti meningkatkan produktivitas secara signifikan, sebagaimana terlihat pada kisah sukses seperti Sekolah Lapang Petani (Farmer Field Schools) dan program e-Extension di India. Analisis perbandingan menunjukkan bahwa wilayah dengan layanan penyuluhan dan program pelatihan yang kuat memiliki produktivitas serta ketahanan yang lebih tinggi.

Ginting (2021) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja di PT Aryan Indonesia. Dalam penelitian ini, pelatihan dijadikan sebagai variabel bebas (X) dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan metode survei terhadap karyawan, dengan populasi sebanyak 150 orang dan sampel berjumlah 80 orang yang terdaftar sebagai peserta pelatihan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan

karyawan memberikan pengaruh sebesar 49,3497% terhadap produktivitas kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas

Rianda (2023) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji & menjelaskan bagaimana motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik sensus, di mana seluruh populasi dalam kelompok yang diteliti dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui penyebaran 31 kuesioner kepada karyawan BPRS Taman Indah Darussalam. Teknik analisis yang diterapkan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, baik motivasi dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, secara simultan, kedua variabel ini juga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Hossain *et. al.* (2024) melakukan penelitian tentang bagaimana motivasi karyawan memengaruhi produktivitas kerja dan kinerja organisasi. Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu untuk menganalisis hubungan antara motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi di kalangan pekerja, mengidentifikasi hubungan antara faktor-faktor motivasi dan pekerjaan staf, serta menentukan bagaimana insentif memengaruhi pendekatan pekerja terhadap tugas mereka dan kinerja mereka secara keseluruhan Penelitian ini menyimpulkan bahwa upaya untuk memotivasi karyawan di semua tingkat perlu dilakukan secara serius guna meningkatkan produktivitas dan menghasilkan keuntungan yang lebih besar. Penelitian ini menggunakan data

primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang terstruktur, sedangkan wawancara juga dilakukan untuk mendapatkan informasi terkait paket insentif di bank yang diteliti.

Suhardi *et. al.* (2023) melakukan penelitian tentang pengaruh program pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan menganalisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil pengolahan data, ditemukan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara program pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ahmad et. al. (2024) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis praktik dan kebijakan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dapat meningkatkan motivasi karyawan serta dampaknya terhadap produktivitas di tempat kerja modern. Penelitian dilakukan melalui studi literatur yang mencakup survei, artikel ilmiah, dan penelitian sebelumnya, serta pengumpulan data langsung dari karyawan melalui survei dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan memiliki kaitan erat dengan kualitas kerja dan kepercayaan publik terhadap organisasi. Praktik SDM yang efektif—seperti evaluasi kinerja, penentuan tanggung jawab yang jelas, dan penguatan budaya kerja—berkontribusi besar dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas. Penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan nyata yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan kebijakan SDM, dan memberikan rekomendasi praktis agar perusahaan dapat membentuk tenaga kerja yang termotivasi untuk mencapai tujuan di tengah persaingan bisnis yang terus berkembang.

Sari (2025) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh

motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan observasional dengan desain studi potong lintang (cross sectional). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 70 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel (metode sensus). Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (54,3%), berpendidikan sarjana (61,4%), dan memiliki status pekerjaan tetap (58,6%). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi (nilai p = 0,012) dan lingkungan kerja (nilai p = 0,000) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Di antara kedua variabel tersebut, lingkungan kerja memiliki pengaruh paling besar dengan nilai koefisien sebesar 5,369.

2.4 Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas

Febrina (2024); Sari (2025) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan observasional dengan desain studi potong lintang (*cross sectional*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 70 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel (metode sensus). Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi (nilai p = 0,012) dan lingkungan kerja (nilai p = 0,000) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Di antara kedua variabel tersebut, lingkungan kerja memiliki pengaruh paling besar dengan nilai koefisien sebesar 5,369. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terbesar terhadap produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar Dinas Pariwisata terus menjaga dan meningkatkan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para pegawainya.

Febrina (2024) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, baik secara langsung maupun melalui perilaku

adaptif sebagai variabel perantara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model analisis jalur (path analysis). Populasi penelitian berjumlah 76 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui metode sensus. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner, dan analisis data dilakukan dengan teknik analisis jalur serta uji Sobel.Hasil dari penelitian ini adalah Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas kerja baik secara langsung maupun melalui pembentukan perilaku adaptif karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat beradaptasi dengan baik terhadap dinamika pekerjaan.

Rahim *et. al.* (2024) dengan penelitiannya yang bertujuan untuk menguji dan menjelaskan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Sarolangun. Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode survei dan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, fasilitas kerja, semangat kerja, dan produktivitas kerja berada dalam kategori sangat baik. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja serta semangat kerja. Namun, fasilitas kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap produktivitas dan semangat kerja. Selain itu, semangat kerja juga tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas melalui semangat kerja sebagai variabel intervening juga dinyatakan tidak signifikan. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen lebih memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja serta fasilitas yang tersedia agar karyawan dapat bekerja secara lebih optimal. Silalahi & Wonua (2025) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel moderasi pada PT Baja Perkasa. Sampel penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi sebanyak

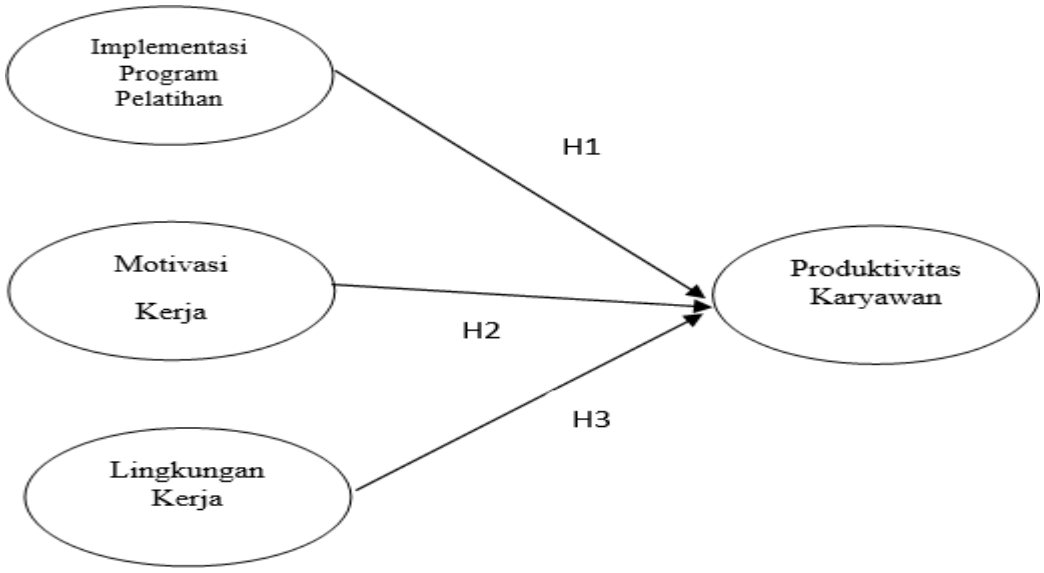
310 orang. Metode analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas (analisis faktor konfirmatori), analisis model pengukuran antar variabel (*path analysis*), dan analisis model struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi tidak berpengaruh signifikan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja. Selain itu, variabel produktivitas kerja tidak memoderasi pengaruh motivasi maupun lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya, pelatihan menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara variabel moderasi produktivitas kerja tidak memperkuat hubungan antar variabel lain. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan bentuk pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan peningkatan kinerja karyawan.

Anakpo *et. al.* (2023) melakukan penelitian yang bertujuan untuk melakukan tinjauan sistematis mengenai dampak kerja dari rumah (*work from home*/WFH) terhadap produktivitas dan kinerja karyawan selama pandemi COVID-19. Studi ini menggunakan 26 artikel dari 112 potensi studi yang diperoleh melalui pencarian literatur pada berbagai basis data seperti Scopus, Google Scholar, dan Web of Science, dengan rentang waktu 2020 hingga 2022, dan dianalisis berdasarkan pedoman PRISMA-P. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak WFH terhadap produktivitas dan kinerja karyawan sangat bergantung pada berbagai faktor seperti jenis pekerjaan, karakteristik industri dan pemberi kerja, serta kondisi rumah. Sebagian besar studi melaporkan dampak positif, sementara sebagian kecil melaporkan tidak ada perubahan atau dampak negatif.

2.5 Kerangka Kerja

Kerangka kerja penelitian ini akan mengintegrasikan teori yang relevan dengan pengambilan keputusan karyawan dalam partisipasi pelatihan, analisis data kuantitatif untuk memahami pola partisipasi, dan manajemen feedback pengguna untuk mengevaluasi keberhasilan program pelatihan yang ada. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diciptakan

strategi pelatihan yang lebih efektif untuk meningkatkan partisipasi karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Kerangka kerja ini akan menjadi landasan untuk menganalisis dan menyelesaikan masalah-masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Berdasarkan pemaparan pada tinjauan pustaka baik dari teori maupun penelitian terdahulu, berikut adalah model kerangka penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sehingga pada penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Implementasi program pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas karyawan

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas karyawan. H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas karyawan.

BAB III

METODOLOGI

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena memungkinkan pengumpulan data yang terstruktur dan dapat diukur secara langsung, sehingga memungkinkan analisis yang lebih sistematis dan obyektif terhadap partisipasi karyawan dalam program pelatihan di PT Petrokimia Gresik. Menurut Bougie & Sekaran (2019) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Pendekatan ini menggunakan survei untuk penelitian karena memungkinkan pengumpulan data yang terstruktur dan dapat diukur secara kuantitatif dari sejumlah responden dalam populasi yang representatif. Menurut Bougie & Sekaran (2019) penelitian survei adalah "Penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Dalam penelitian survei digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Sebagai contoh, penggalian data dapat melalui kuesioner".

Pendekatan survei sesuai untuk mencapai tujuan penelitian ini, yang terutama berfokus pada pemahaman dan analisis terhadap partisipasi karyawan dalam program pelatihan di PT Petrokimia Gresik. Dengan menggunakan survei, peneliti dapat mengumpulkan data secara sistematis dan terstruktur dari sejumlah responden yang representatif dari populasi karyawan perusahaan. Bougie & Sekaran (2019) menyatakan bahwa metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang

diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan yang tidak mendalam (kuesioner), dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

3.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu. Pengguna ini dipilih sebagai unit analisis karena merupakan pihak yang paling relevan dalam mengevaluasi efektivitas strategi pelatihan yang diterapkan di perusahaan. Pemilihan penggunaan individu sebagai unit analisis karena penelitian ini berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan secara individual untuk berpartisipasi atau tidak dalam program pelatihan di PT Petrokimia Gresik. Dengan memahami persepsi, motivasi, dan hambatan individu terhadap partisipasi dalam pelatihan, penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang cara meningkatkan tingkat partisipasi karyawan secara keseluruhan. Tentukan unit analisis yang akan diteliti, misalnya individu, kelompok, departemen, atau organisasi.

Individu dipilih sebagai unit analisis karena relevansinya dengan fokus penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan di PT Petrokimia Gresik. Data yang diperlukan untuk menganalisis faktor-faktor psikologis, sosial, dan organisasional yang mempengaruhi partisipasi karyawan dalam pelatihan dapat dikumpulkan secara efektif melalui survei dengan individu-individu yang menjadi subjek penelitian. Dengan memusatkan perhatian pada tingkat individual, penelitian dapat lebih mendalam dalam memahami motivasi, persepsi, dan preferensi masing-masing karyawan terhadap pelatihan, sehingga memberikan landasan yang kuat untuk merancang strategi yang efektif dalam meningkatkan partisipasi mereka.

Unit analisis yang dipilih adalah individu, yaitu setiap karyawan yang bekerja di PT Petrokimia Gresik. Deskripsi individu untuk unit analisis ini mencakup beragam aspek yang relevan dengan partisipasi dalam program pelatihan. Ini termasuk karakteristik demografis seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman kerja. Selain itu, faktor-faktor psikologis

seperti motivasi, kepercayaan diri, dan persepsi terhadap manfaat pelatihan juga akan diperhatikan. Faktor-faktor sosial seperti dukungan dari rekan kerja dan atasan serta norma sosial di tempat kerja juga akan dipertimbangkan. Selain itu, karakteristik pekerjaan seperti posisi, departemen, dan pengalaman sebelumnya dengan pelatihan akan menjadi bagian dari deskripsi individu. Dengan deskripsi yang komprehensif ini, akan memungkinkan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi keputusan individu untuk berpartisipasi dalam program pelatihan di PT Petrokimia Gresik**.**

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan perusahaan yang menjadi peserta pelatihan pada bulan Januari – Juli 2024. Dengan demikian, populasi terdiri dari individu-individu yang berperan dalam implementasi program pelatihan serta penerima manfaat program tersebut. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode *simple random sampling*, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Teknik ini memastikan bahwa sampel yang diambil mewakili seluruh kelompok dalam populasi secara adil tanpa adanya bias. Sampel yang diambil akan mencakup sejumlah representasi dari karyawan yang telah mengikuti pelatihan, sehingga analisis yang dilakukan mencerminkan keseluruhan populasi dengan akurat.

Banyaknya populasi dalam penelitian ini adalah 1253 peserta pelatihan. Dalam pelaksanaannya, masih terdapat tantangan terkait pemerataan partisipasi karyawan dalam program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan. Tidak semua karyawan memiliki frekuensi keterlibatan yang sama, sebagian aktif mengikuti pelatihan secara konsisten, sementara yang lain belum sepenuhnya terfasilitasi atau belum berkesempatan mengikuti pelatihan secara optimal khususnya pada tahun 2024. Padahal, total jumlah karyawan di PT Petrokimia Gresik mencapai lebih dari 2.000 orang, sehingga masih terdapat selisih yang cukup

besar antara jumlah peserta pelatihan dan total karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat ruang untuk meningkatkan cakupan pelatihan agar lebih merata dan inklusif bagi seluruh karyawan.

Pengambilan sampel dilakukan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%:

$$n = N / (1+N(e)^2)$$

Dimana:

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: tingkat kesalahan

Berdasarkan rumus di atas didapatkan angka n= 303,6. Penambahan sampel dilakukan menjadi 310 sampel untuk mengantisipasi adanya *drop out* pada data.

3.4. Definisi Operasional Variabel

A. Implementasi Program pelatihan

Definisi operasional variabel implementasi program pelatihan merujuk pada langkah-langkah konkret yang dilakukan untuk menjalankan suatu program pelatihan, termasuk perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi dari kegiatan tersebut. Variabel ini mencakup berbagai elemen, seperti instruktur, metode, materi, dan tujuan pelatihan Elizar (2018). Pengukuran terhadap variabel ini dapat dilakukan dengan melihat sejauh mana tujuan pelatihan tercapai, kepuasan peserta, dan penerapan hasil pelatihan dalam konteks pekerjaan atau kegiatan yang relevan.

Berikut merupakan jabaran pertanyaan dari masing-masing indikator.

1. Instruktur

    - Background instruktur mayoritas sesuai dengan ranah pembelajaran yang disampaikan
    - Instruktur merupakan ahli dibidangnya
    - Mayoritas instruktur telah tersertifikasi mengajar di bidangnya

2. Metode

    - Metode pelatihan relevan dengan tujuan pelatihan
    - Efektivitas metode pelatihan yang digunakan
    - Penerapan Praktik Langsung

3. Materi

    - Materi sesuai dengan kebutuhan lapang / unit kerja
    - Materi yang disampaikan relevan dengan tren terkini
    - Materi mencakup seluruh aspek yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan

4. Tujuan Pelatihan

    - Kejelasan tujuan pelatihan
    - Tujuan pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan peserta / organisasi
    - Kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan.

B. Motivasi Kerja

Motivasi kerja (Y) merupakan kemampuan karyawan dalam memahami perasaan mereka sendiri, memanfaatkannya sebagai dasar pengambilan keputusan, serta meningkatkan rasa percaya diri yang kuat. Hal ini dapat membangkitkan semangat dan mendorong karyawan

untuk bekerja lebih optimal. Pengukuran motivasi kerja ini didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, yang mencakup berbagai tingkat kebutuhan manusia. Variabel Motivasi Kerja menurut Sagala & Rivai (2013) diukur oleh 3 indikator. 3 indikator tersebut adalah yaitu Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Setiap indikator direalisasikan dalam bentuk item-item pernyataan, berikut adalah item setiap indikator:

1) Kebutuhan akan prestasi
    a. Dorongan mengembangkan kreativitas. Seseorang yang ingin meningkatkan prestasinya akan cenderung terus berkreativitas.
    b. Antusias untuk berprestasi tinggi. Agar dapat berprestasi diperlukan antusiasme yang tinggi, dimana antusiasme yang tinggi akan membuat seseorang tidak mudah menyerah ketika menghadapi permasalahan
2) Kebutuhan akan afiliasi
    a. *Sense of belonging*. Seseorang akan timbul rasa memiliki ketika mereka merasa membutuhkan afiliasi.
    b. *Sense of importance*. Seseorang akan timbul rasa memiliki kepentingan apabila ia merasa membutuhkan afiliasi.
    c. *Sense of achievement*. Seseorang yang membutuhkan afiliasi akan timbul rasa pencapaian untuk mendapatkan goal yang dituju.
    d. *Sense of participation*. Seseorang yang membutuhkan afiliasi maka akan timbul rasa untuk berpartisipasi.
3) Kebutuhan akan kekuasaan
    a. Dorongan memiliki kedudukan yang terbaik. Seseorang yang menginginkan kekuasaan akan timbul dorongan untuk memperoleh kedudukan terbaik yang dia inginkan.

b. Dorongan mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan. Seseorang yang menginginkan kekuasaan akan menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai kekuasaan yang dia inginkan

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja, kenyamanan, dan produktivitas karyawan, yang terbagi menjadi dua aspek utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Lingkungan kerja fisik mencakup faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu ruangan, sirkulasi udara, kebersihan, kebisingan, tata letak peralatan, serta keselamatan kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, komunikasi organisasi, suasana kerja, beban kerja, dan kebijakan manajemen yang mendukung. Kedua aspek ini saling berkaitan dan berkontribusi terhadap terciptanya suasana kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Berikut adalah item setiap indikator:

1) Lingkungan Kerja Fisik

a. Apakah kondisi kebersihan lingkungan kerja Anda terjaga dengan baik?
b. Apakah pencahayaan di tempat kerja Anda (alami atau buatan) cukup untuk mendukung pekerjaan?
c. Apakah sirkulasi udara di lingkungan kerja Anda terasa cukup dan membuat nyaman?
d. Apakah tingkat kebisingan di tempat kerja Anda masih dalam batas wajar dan tidak mengganggu?
e. Apakah tata letak fasilitas kerja telah mendukung kelancaran aktivitas kerja?
f. Apakah Anda merasa aman dari risiko kecelakaan kerja di lingkungan kerja Anda saat ini?

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Saya merasa memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan-rekan kerja.

b. Atasan saya memberikan arahan dan komunikasi yang jelas terkait pekerjaan yang harus dilakukan.

c. Saya merasa dihargai dan didukung oleh rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.

d. Beban kerja saya sesuai dengan kemampuan dan waktu kerja yang tersedia.

e. Saya merasa nyaman menyampaikan pendapat atau ide kepada atasan dan rekan kerja.

f. Suasana kerja di tempat saya menyenangkan dan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.

D. Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan adalah tingkat efektivitas dan efisiensi individu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Produktivitas ini diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu keterampilan, kemampuan, serta sikap dan perilaku kerja (Gomes, 1997). Karyawan yang produktif memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, mampu menggunakan alat atau teknologi penunjang, serta dapat menyelesaikan tugas secara cepat dan akurat. Dari aspek kemampuan, produktivitas tercermin dalam kemampuannya mengatasi kendala kerja secara efektif, memenuhi target yang ditetapkan, serta bekerja mandiri tanpa banyak arahan. Selain itu, sikap dan perilaku juga berperan penting, seperti inisiatif untuk meningkatkan hasil kerja, menunjukkan profesionalisme, serta motivasi untuk terus berkembang. Secara operasional, produktivitas karyawan dapat dievaluasi berdasarkan pencapaian target kerja, penerapan keterampilan dan pengetahuan, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berikut merupakan jabaran pertanyaan dari masing-masing indikator

1. Keterampilan
    - Karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan
    - Karyawan mampu menggunakan alat atau teknologi yang menunjang pekerjaan
    - Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan akurat berkat keterampilan yang di miliki
2. Kemampuan
    - Karyawan mampu mengatasi kendala pekerjaan dengan solusi yang efektif
    - Karyawan mampu memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan
    - Mampu bekerja secara mandiri tanpa banyak arahan dari atasan
3. Sikap dan Perilaku
    - Karyawan inisiatif untuk meningkatkan hasil kerja
    - Karyawan menunjukkan sikap profesionalisme dalam menyelesaikan tugas pekerjaan
    - Karyawan termotivasi untuk terus berkembang dan belajar dalam pekerjaan

3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama melalui wawancara, kuesioner, observasi, atau eksperimen, dan bersifat orisinal serta belum pernah dipublikasikan sebelumnya. Sementara itu, data sekunder adalah data yang sudah dikumpulkan dan dipublikasikan oleh pihak lain, seperti laporan resmi, data dari instansi pemerintah, atau hasil penelitian terdahulu, yang kemudian digunakan kembali oleh peneliti. Data primer biasanya lebih relevan dengan kebutuhan spesifik penelitian tetapi memerlukan

lebih banyak waktu dan biaya, sedangkan data sekunder lebih praktis digunakan namun mungkin kurang sesuai secara langsung dengan tujuan penelitian (Alir, 2005).

Data primer dalam penelitian ini akan dikumpulkan menggunakan kuesioner melalui *Google Form* yang telah disesuaikan untuk PT Petrokimia Gresik. Kuesioner akan dirancang secara kritis untuk menggali persepsi, sikap, dan penilaian karyawan terkait variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan ini memungkinkan pengumpulan data yang terstruktur dan terukur dengan cermat, yang akan mendukung analisis yang mendalam tentang dinamika Produktivitas Karyawan di PT Petrokimia Gresik.

Data sekunder akan diperoleh melalui dokumen perusahaan, laporan tahunan, publikasi ilmiah, dan data dari sistem CRM perusahaan. Data ini akan menjadi penunjang analisis dan akan memberikan konteks yang diperlukan bagi temuan penelitian. Dengan memanfaatkan sumber data yang beragam dan diverifikasi secara independen, penelitian ini akan dapat memperkuat validitas dan reliabilitas temuan, serta memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam tentang konteks organisasional PT Petrokimia Gresik dalam konteks pelatihan karyawan.

Sementara itu, teknik pengumpulan data akan dilakukan dengan cara:

1) **Kuesioner:** Menurut Bahri (2018), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang sudah ditentukan jawabannya oleh peneliti, responden tinggal memilih dan tidak diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban lain, sehingga jawaban responden sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini penyebaran kuesioner dibantu dengan menggunakan *Google Form*.
2) **Dokumentasi:** Dokumentasi menurut Bougie & Sekaran (2019) merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Penulis menggunakan metode ini untuk mengumpulkan data

yang ada dari dokumen yang sudah ada.

3) **Studi Pustaka:** Studi pustaka juga merupakan pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan menurut Bougie & Sekaran (2019). Penulis menggunakan metode ini sebagai dasar untuk membandingkan teori dengan praktik yang terjadi di lapangan.

Setelah data diperoleh, analisis akan dilakukan menggunakan teknik statistik yang sesuai. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda, dengan bantuan perangkat lunak **SPSS** dan **Excel**, untuk menganalisis data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner secara cermat dan sistematis.

3.6 Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi terkoreksi antara skor indikator dengan skor total untuk masing-masing variabel. Instrumen penelitian (indikator) dikatakan valid jika memiliki koefisien korelasi terkoreksi (corrected item correlation) $r \geq 0{,}30$. Instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas kuisioner diuji dengan metode internal kosistensi, dilakukan dengan menghitung koefisien Alpha Cronbach. Instrumen penelitian berupa kuisioner setiap variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai $\alpha \geq 0{,}60$ (Solimun, 2017).

Uji Validitas akan dilakukan dengan cara:

- **Validitas Isi:** Validitas dilakukan melalui proses review oleh pakar yang akan menilai bahwa instrumen pengumpulan data mencakup semua aspek penting dari topik penelitian.

- **Validitas Konstruk:** Validitas konstruk akan diverifikasi melalui analisis faktor untuk memastikan bahwa item-item dalam kuesioner sesuai dengan konstruk yang ingin diukur.
- **Validitas Eksternal:** Validitas eksternal akan diuji dengan membandingkan hasil penelitian ini dengan studi serupa dalam konteks yang berbeda.

Uji Realibilitas akan dilakukan dengan cara:

- **Uji Konsistensi Internal:** Cronbach's Alpha akan digunakan untuk memeriksa konsistensi item-item dalam kuesioner dalam mengukur konstruk yang sama. **Sementara itu,** SPSS akan dimanfaatkan untuk menguji validitas dan reliabilitas data.

3.7 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga teknik analisis data yang digunakan bersifat statistik. Tahap pertama adalah analisis deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai data yang diperoleh dari responden. Analisis ini mencakup perhitungan nilai rata-rata (*mean*), median, modus, standar deviasi, dan distribusi frekuensi dari masing-masing variabel yang diteliti. Hasil dari analisis deskriptif ini akan membantu peneliti memahami karakteristik responden dan pola jawaban yang muncul, serta memberikan dasar awal untuk melakukan analisis lebih lanjut (Susanto *et al.,* 2024).

Tahap berikutnya adalah analisis inferensial, yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dan menguji hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas karyawan. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk melihat kontribusi masing-masing faktor secara simultan dan mengidentifikasi variabel yang paling signifikan. Proses analisis ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik seperti

SPSS dan Excel, sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Berikut merupakan penjelasan terkait analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan analisis persamaan garis yang diperoleh berdasarkan perhitungan statistika yang umumnya disebut sebagai model. Analisis linier berganda digunakan untuk meramal pengaruh variabel bebas. Dari kedua jenis variabel tersebut, yaitu variabel bebas dan variabel dapat dirumuskan dalam bentuk regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b1X1 + b2X2 + e}$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Karyawan

a = Konstanta

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Implementasi program pelatihan

b1, b2 = Koefisien regresi

e = Faktor *error*

Sebelum dilakukan analisis regresi dilakukan beberapa uji asumsi. Untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi memiliki ketepatan dalam estimasi diperlukan uji asumsi klasik, dimaksudkan juga agar hasil dari persamaan regresi tidak mengalami bias. Pengujian asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji linearitas.

1. Uji Normalitas

Dalam model regresi perlu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui varibel pengganggu memiliki distribusi norma. Dijelaskan oleh (Ghozali, 2006), Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas residual data variabel independen dan variabel dependen penelitian ini adalah menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Untuk uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov, pengambilan keputusan menurut Gujarati (2021) terdapat ketentuan sebagai berikut:

1. Jika hasil signigikansi Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan > 0.05 maka data residual terdistribusi dengan normal.

2. Jika hasil signifikansi Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan < 0.05 maka data residual tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas timbul akibat adanya dua variabel bebas atau lebih dan adanya kenyataan, bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas menurut (Sujianto, 2009), jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 1, maka model terbebas dari uji multikolinearitas.

3. Uji Hetero Skedastisitas

Untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, maka perlu diuji dengan menggunakan model uji heretoskedstisitas. Bilamana hasil pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka hal tersebut disebut homokedastisitas, sedangkan jika hasil berbeda maka disebut dengan heteroskedastisitas. Dijelaskan oleh Santoso (2016), bahwa model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas perlu dilakukan dengan melihat pola tertentu yang terdapat pada grafik *Scatterplot.* Dasar

pengambilan keputusan menurut Santoso (2016), yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Multikolinearitas

Uji linearitas digunakan untuk menguji kebenaran spesifikasi model yang digunakan Ghozali (2006). Uji linearitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen memiliki hubungan secara linear. Disamping itu uji linearitas digunakan untuk mengetahui fungsi yang digunakan dalam studi empiris berbentuk linear, kuadrat, kubik. Linearitas dapat diketahui dengan tabel anova pada perhitungan SPSS. Jika nilai signifikansi linearitas pada model linear memiliki nilai lebih dari 0,05 maka asumsi linearitas dapat dikatakan terpenuhi.

Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi bertujuan mengetahui tingkat ketepatan penggunaan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi ditunjukan oleh besarnya R Square (R2). Apabila nilai R Square (R2) semakin mendekati angka 1, maka hal tersebut mengindikasikan bahwa variable bebas mampu menjelaskan variabel terikat dan begitu pula sebaliknya. Dalam penelitian ini yang dijadikan acuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas adalah dengan menggunakan Adjusted R Square.

Uji Parsial (Uji T)

Dalam menguji hipotesis penelitian akan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya adalah pengujian untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen berpengaruh secara individual kepada variabel dependen (Gujarati, 2021). Pengujian ini dilakukan dengan uji T pada tingkat keyakinan 95 persen dengan ketentuan sebagai berikut: Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi.

1. Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima, sebaliknya Ha ditolak.
2. Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, sebaliknya Ha diterima.

Dengan membandingkan t hitung dengan tabel.

1. Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak, sebaliknya Ha diterima.
2. Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima, sebaliknya Ha ditolak.

Perangkat Lunak yang digunakan:

- **SPSS:** Mampu mengakses data dari berbagai jenis format yang ada, sehingga data yang sudah tersedia dalam berbagai format dapat digunakan langsung untuk melakukan analisis data.
- **Excel:** Alat analisis untuk visualisasi data yang canggih.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada yang pernah mengikuti pelatihan di Petrokimia Gresik. Responden dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan pernah mengikuti pelatihan di Petrokimia Gresik, yaitu sebanyak 310 orang. Identifikasi karakteristik responden berdasarkan: (1) Jenis Kelamin, (2) Usia, dan (3) Pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	184	40.6%
Laki-Laki	126	59.4%
Total	310	100.0%

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan informasi yang tertera pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan dalam penelitian ini berjumlah 184 orang atau sebesar 59,4%. Sementara itu, responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 126 orang atau 40,6%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini (karyawan pada Inkubator Bisnis Start Up di Jawa Timur) adalah berjenis kelamin perempuan..

4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<25 Tahun	22	7.1%
25-35 Tahun	207	66.8%
36-45 Tahun	69	22.3%
>45 Tahun	12	3.9%
Total	310	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan informasi yang tertera pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar

responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 25–35 tahun, yaitu sebanyak 207 orang atau 66,8% dari total responden. Selanjutnya, responden dengan usia 36–45 tahun sebanyak 69 orang (22,3%), kemudian usia <25 tahun sebanyak 22 orang (7,1%) dan sisanya berusia >45 tahun sebanyak 12 orang (3,9%). Berdasarkan informasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Petrokimia Gresik yang berada pada rentang usia produktif awal hingga menengah, khususnya kelompok usia 25–35 tahun. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di perusahaan ini berada pada fase usia dengan potensi kerja yang tinggi serta adaptif terhadap pengembangan dan pelatihan..

4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA /Sederajat	36	11.6%
Diploma	50	16.1%
Sarjana	200	64.5%
Magister	24	7.7%
Total	200	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan informasi yang tertera pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir pada jenjang Sarjana, yaitu sebanyak 200 orang atau 64,5% dari total responden. Selanjutnya, responden dengan pendidikan Diploma sebanyak 50 orang (16,1%) pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 36 orang (11,6%) dan yang berpendidikan Magister sebanyak 24 orang (7,7%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT Petrokimia Gresik yang menjadi responden penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan tinggi, terutama pada jenjang Sarjana, yang mencerminkan sumber daya manusia yang cukup terdidik dan potensial dalam mendukung pengembangan perusahaan.

4.1.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	18	5.8
1 - 3 tahun	97	31.3
4 - 6 tahun	51	16.5
> 6 tahun	144	46.5
Total	200	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan informasi yang ditampilkan pada Tabel 4.4, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki lama bekerja lebih dari 6 tahun, yaitu sebanyak 144 orang atau 46,5% dari total responden. Selanjutnya, responden yang memiliki masa kerja antara 1–3 tahun berjumlah 97 orang (31,3%), masa kerja 4–6 tahun sebanyak 51 orang (16,5%) dan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 18 orang (5,8%). Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT Petrokimia Gresik yang menjadi responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, yaitu lebih dari enam tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan dengan tingkat pengalaman dan pemahaman kerja yang relatif tinggi terhadap lingkungan kerja di perusahaan.

4.2. Deskripsi Variabel

Penelitian ini menggunakan skala Likert yang mencakup tingkatan persetujuan dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju (skala 1-5). Dalam menetapkan kategori penilaian terhadap jawaban responden, peneliti memanfaatkan interval kelas untuk perhitungan mean, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Interval\ Kelas = \frac{Nilai\ Tertinggi - Nilai\ Terendah}{\text{Jukml}ah\ Kelas} = \frac{5-1}{5} = 0{,}8$$

Dengan merujuk pada nilai interval kelas sebesar 0,8 maka dapat disusun kriteria berdasarkan nilai rata-rata dari tanggapan responden, yang kemudian dijelaskan dalam tabel berikut.

Tabel 4.5. Kategori Penilaian Jawaban Responden

Interval	Keterangan
1.00 – 1.80	Sangat Rendah
1.81 – 2.60	Rendah
2.61 – 3.40	Cukup
3.41 – 4.20	Tinggi
4.21 – 5.00	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah (2025)

4.2.1. Implementasi Program Pelatihan

Variabel Implementasi Program Pelatihan memiliki 4 indikator yang dijabarkan dalam 12 *item*. Berikut ini merupakan hasil analisis deskriptif terkait dengan variabel Implementasi Program Pelatihan.

Tabel 4.6. Deskriptif Variabel Implementasi Program Pelatihan

Kode	*Item*	Rata-Rata	Kategori
IPP1	Background instruktur mayoritas sesuai dengan ranah pembelajaran yang disampaikan.	4.25	Sangat Tinggi

IPP2	Instruktur merupakan ahli dibidangnya.	4.25	Sangat Tinggi
IPP3	Mayoritas instruktur telah tersertifikasi mengajar di bidangnya.	4.16	Tinggi
IPP4	Metode pelatihan relevan dengan tujuan pelatihan	4.13	Tinggi
IPP5	Efektivitas metode pelatihan yang digunakan	4.11	Tinggi
IPP6	Penerapan Praktik Langsung	4.20	Tinggi
IPP7	Materi sesuai dengan kebutuhan lapang / unit kerja	4.11	Tinggi
IPP8	Materi yang disampaikan relevan dengan tren terkini	4.19	Tinggi
IPP9	Materi mencakup seluruh aspek yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan	4.21	Sangat Tinggi
IPP10	Kejelasan tujuan pelatihan	4.18	Tinggi
IPP11	Tujuan pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan peserta / organisasi	4.20	Tinggi
IPP12	Kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan	4.20	Tinggi
Rata-Rata Variabel *Implementasi Program Pelatihan*		**4.18**	**Tinggi**

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel Implementasi Program Pelatihan adalah sebesar 4,18 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Petrokimia Gresik menilai bahwa tempat kerja mereka memiliki sistem berbagi pengetahuan yang efektif, yang mendukung individu dalam memperoleh dan menciptakan pengetahuan secara mandiri. Sistem ini juga memudahkan akses terhadap informasi yang tersedia secara bebas dan memadai. Dengan demikian, implementasi program pelatihan yang baik telah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas kerja secara keseluruhan.

4.2.2. Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja memiliki 3 indikator yang dijabarkan dalam 8 *item*, Berikut ini merupakan hasil analisis deskriptif terkait dengan variabel Motivasi Kerja:

Tabel 4.7. Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Kode	*Item*	Rata-Rata	Kategori
MK1	Dorongan mengembangkan kreativitas.	4.33	Sangat Tinggi
MK2	Antusias untuk berprestasi tinggi.	4.17	Tinggi
MK3	*Sense of belonging.*	4.22	Sangat Tinggi
MK4	*Sense of importance.*	4.19	Tinggi
MK5	*Sense of achievement.*	4.18	Tinggi
MK6	*Sense of participation*.	4.22	Sangat Tinggi
MK7	Dorongan memiliki kedudukan yang terbaik.	4.07	Tinggi
MK8	Dorongan mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.	4.21	Sangat Tinggi
Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja		**4.20**	**Tinggi**

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 4,20 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Petrokimia Gresik memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Karyawan merasa terdorong untuk mencapai tujuan kerja, menunjukkan semangat dalam menjalankan tugas, serta memiliki komitmen terhadap tanggung jawab mereka. Tingginya motivasi kerja ini mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkontribusi secara positif terhadap peningkatan produktivitas kerja di lingkungan PT Petrokimia Gresik.

4.2.3. Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja memiliki 2 indikator yang dijabarkan dalam 12 *item* yang secara keseluruhan telah valid, Berikut ini merupakan hasil analisis deskriptif terkait dengan

variabel Lingkungan Kerja:

Tabel 4.8. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Kode	*Item*	Rata-Rata	Kategori
LK1	Apakah kondisi kebersihan lingkungan kerja Anda terjaga dengan baik?	4.24	Sangat Tinggi
LK2	Apakah pencahayaan di tempat kerja Anda (alami atau buatan) cukup untuk mendukung pekerjaan?	4.29	Sangat Tinggi
LK3	Apakah sirkulasi udara di lingkungan kerja Anda terasa cukup dan membuat nyaman?	4.24	Sangat Tinggi
LK4	Apakah tingkat kebisingan di tempat kerja Anda masih dalam batas wajar dan tidak mengganggu?	4.14	Tinggi
LK5	Apakah tata letak fasilitas kerja telah mendukung kelancaran aktivitas kerja?	4.22	Sangat Tinggi
LK6	Apakah Anda merasa aman dari risiko kecelakaan kerja di lingkungan kerja Anda saat ini?	4.19	Tinggi
LK7	Saya merasa memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan-rekan kerja.	4.16	Tinggi
LK8	Atasan saya memberikan arahan dan komunikasi yang jelas terkait pekerjaan yang harus dilakukan.	4.25	Sangat Tinggi
LK9	Saya merasa dihargai dan didukung oleh rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.	4.19	Tinggi
LK10	Beban kerja saya sesuai dengan kemampuan dan waktu kerja yang tersedia.	4.15	Tinggi

LK11	Saya merasa nyaman menyampaikan pendapat atau ide kepada atasan dan rekan kerja.	4.14	Tinggi
LK12	Suasana kerja di tempat saya menyenangkan dan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	4.14	Tinggi
Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja		**4.20**	**Tinggi**

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 4,20 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Petrokimia Gresik menilai kondisi lingkungan kerja mereka secara positif. Lingkungan kerja yang baik tercermin dari hubungan antar rekan kerja yang harmonis, fasilitas kerja yang memadai, serta suasana kerja yang mendukung kenyamanan dan keselamatan kerja. Lingkungan yang kondusif seperti ini mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan produktif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi secara positif terhadap peningkatan produktivitas kerja di lingkungan PT Petrokimia Gresik.

4.2.4. Produktivitas Karyawan

Variabel Produktivitas Karyawan memiliki 3 indikator yang dijabarkan dalam 9 *item* yang secara keseluruhan telah valid, Berikut ini merupakan hasil analisis deskriptif terkait dengan variabel Produktivitas Karyawan:

Tabel 4.9. Deskriptif Variabel Produktivitas Karyawan

Kode	*Item*	Rata-Rata	Kategori
PK1	Karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	4.29	Sangat Tinggi
PK2	Karyawan mampu menggunakan alat atau teknologi yang menujnang pekerjaan	4.31	Sangat Tinggi

PK3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan akurat berkat keterampilan yang di miliki	4.21	Sangat Tinggi
PK4	Karyawan mampu mengatasi kendala pekerjaan dengan solusi yang efektif	4.25	Sangat Tinggi
PK5	Karyawan mampu memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	4.24	Sangat Tinggi
PK6	Mampu bekerja secara mandiri tanpa banyak arahan dari atasan	4.22	Sangat Tinggi
PK7	Karyawan inisiatif untuk meningkatkan hasil kerja	4.14	Tinggi
PK8	Karyawan menunjukkan sikap profesionalisme dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	4.28	Sangat Tinggi
PK9	Karyawan termotivasi untuk terus berkembang dan belajar dalam pekerjaan	4.22	Sangat Tinggi
Rata-Rata Variabel *Produktivitas Karyawan*		**4.24**	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel Produktivitas Karyawan adalah sebesar 4,24 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Petrokimia Gresik memiliki tingkat produktivitas kerja yang sangat baik. Karyawan dinilai mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan, serta menunjukkan kinerja yang konsisten dan berkualitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan di PT Petrokimia Gresik telah menunjukkan produktivitas kerja yang sangat tinggi, yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

4.3. Pemeriksaan Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.3.1. Pemeriksaan Validitas

Pemeriksaan validitas dalam penelitian dilakukan dengan memperhatikan nilai korelasi Pearson. Menurut Ghozali (2006), uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor setiap item pertanyaan dengan skor total yang telah dikoreksi. Metode korelasi yang digunakan adalah Pearson Product Moment. Suatu item atau indikator dinyatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi yang positif dan lebih besar dari 0,3 (Solimun, 2017). Hasil pengujian validitas ditampilkan pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.10. Hasil Pemeriksaan Validitas item Kuesioner

Variabel	*Item*	*Corrected Item Total Correlation*	Kesimpulan
Implementasi Program Pelatihan	IPP1	0.703	Valid
	IPP2	0.791	Valid
	IPP3	0.764	Valid
	IPP4	0.703	Valid
	IPP5	0.836	Valid
	IPP6	0.751	Valid
	IPP7	0.919	Valid
	IPP8	0.784	Valid
	IPP9	0.859	Valid
	IPP10	0.836	Valid
	IPP11	0.909	Valid
	IPP12	0.867	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0.719	Valid
	MK2	0.728	Valid
	MK3	0.803	Valid
	MK4	0.656	Valid
	MK5	0.475	Valid
	MK6	0.740	Valid
	MK7	0.764	Valid
	MK8	0.527	Valid
	LK1	0.866	Valid
	LK2	0.713	Valid
	LK3	0.777	Valid
	LK4	0.773	Valid

Lingkungan Kerja	LK5	0.866	Valid
	LK6	0.746	Valid
	LK7	0.665	Valid
	LK8	0.807	Valid
	LK9	0.883	Valid
	LK10	0.802	Valid
	LK11	0.554	Valid
	LK12	0.701	Valid
Produktivitas Kerja	PK1	0.744	Valid
	PK2	0.627	Valid
	PK3	0.880	Valid
	PK4	0.840	Valid
	PK5	0.838	Valid
	PK6	0.803	Valid
	PK7	0.818	Valid
	PK8	0.775	Valid
	PK9	0.763	Valid

4.3.2. Pemeriksaan Reliabilitas

Tahapan selanjutnya disajikan hasil pemeriksaan reliabilitas instrumen. (Ghozali, 2006) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu *test* merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang *reliabel*. Variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* > 0,6 (Solimun, 2017). Hasil pemeriksaan reliabilitas disajikan pada Lampiran 2 dan ringkasan pada Tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11. Hasil Pemeriksaan Reliabilitas Kuesioner

Variabel	***Alpha Crobach***	**Kesimpulan**
Implementasi Program pelatihan	0,962	Reliabel
Motivasi Karyawan	0,890	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,946	Reliabel
Produktivitas Karyawan	0,945	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2020 (Lampiran 2)

Pada Tabel 4.11 diperoleh informasi bahwa nilai Alpha Cronbach dari keempat variabel yaitu Implementasi Program Pelatihan, Motivasi Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Karyawan seluruhnya memiliki nilai di atas 0,6. Nilai Alpha Cronbach tertinggi ditunjukkan oleh variabel Implementasi Program Pelatihan sebesar 0,962, sedangkan yang terendah adalah Motivasi Karyawan sebesar 0,890. Hasil ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan memenuhi syarat untuk digunakan dalam proses analisis data lebih lanjut.

4.4. Uji Asumsi Analisis Regresi Linier Berganda

4.4.1 Asumsi Normalitas Residual

Asumsi normalitas residual dalam penelitian ini diuji menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov.* Residual dikatakan memiliki distribusi normal apabila memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05. Berikut ini merupakan output uji normalitas residual menggunakan *kolmogorov-smirnov.*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardiz
N			310
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.29067210
Most Extreme Differences	Absolute		.048
	Positive		.022
	Negative		-.048
Test Statistic			.048
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.085
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.083
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.076
		Upper Bound	.090

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 334431365.

Hasil yang ditunjukan pada tabel menunjukan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada model adalah sebesar 0,085 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

4.4.2 Asumsi Heteroskedasisitas

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut dari residual hasil regresi terhadap variabel independen. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada setiap tingkat variabel independen. Apabila dalam uji ini diperoleh nilai signifikansi (Sig.) dari masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka model mengalami

gejala heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil uji Glejser:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.207	.143		1.455	.147		
	IPP	.004	.037	.007	.097	.923	.598	1.672
	MK	-.021	.034	-.043	-.628	.530	.685	1.460
	LK	.021	.036	.044	.598	.550	.592	1.690

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil uji Glejser yang ditampilkan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut: IPP sebesar 0,923, MK sebesar 0,530, dan LK sebesar 0,550. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut

4.4.3 Asumsi Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat keterkaitan atau korelasi antara variabel independen dalam sebuah model regresi. Kondisi multikolinearitas menunjukkan adanya korelasi di antara variabel independen itu sendiri. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami korelasi di antara variabel independen. Kemungkinan adanya multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat diidentifikasi melalui perhitungan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Sebuah model regresi dianggap bebas dari multikolinearitas jika nilai VIF-nya kurang dari 10 dan nilai tolerance-nya lebih dari 0,10.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.485	.222		2.184	.030		

	IPP	.369	.057	.342	6.458	.000	.599	1.670
	MK	.249	.053	.233	4.703	.000	.684	1.462
	LK	.277	.056	.262	4.934	.000	.593	1.687

a. Dependent Variable: PK

Hasil yang tercantum dalam output di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai toleransi melebihi 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, kesimpulannya adalah bahwa tidak terdapat indikasi adanya multikolinearitas dalam model regresi.

4.4.4 Asumsi Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel — dalam hal ini variabel independen dan dependen — bersifat linear atau tidak. Pengujian ini penting sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier, karena metode tersebut mengasumsikan adanya hubungan linear antara variabel-variabel yang dianalisis. Uji ini biasanya dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari dua komponen dalam tabel ANOVA, yaitu Linearity dan Deviation from Linearity. Jika nilai signifikansi Linearity < 0,05 dan Deviation from Linearity > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan dan tidak terdapat penyimpangan dari linearitas. Setelah memastikan hubungan linear, analisis regresi dapat dilakukan secara valid.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PK * IPP	Between Groups	(Combined)	24.457	23	1.063	11.517	.000
		Linearity	21.764	1	21.764	235.723	.000
		Deviation from Linearity	2.693	22	.122	1.326	.153
	Within Groups		26.406	286	.092		
	Total		50.863	309			

Berdasarkan output tabel ANOVA pada uji linearitas antara variabel Produktivitas

Karyawan (PK) dan Implementasi Program Pelatihan (IPP), nilai signifikansi pada baris Linearity adalah 0.000, yang berarti < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara kedua variabel tersebut. Sementara itu, nilai signifikansi pada baris Deviation from Linearity adalah 0.153, yang berarti > 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari linearitas, sehingga model hubungan linear antara IPP dan PK adalah layak digunakan. Dengan demikian, hubungan antara IPP dan PK dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan metode analisis regresi linear

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PK * MK	Between Groups	(Combined)	17.015	14	1.215	10.592	.000
		Linearity	14.578	1	14.578	127.053	.000
		Deviation from Linearity	2.437	13	.187	1.634	.075
	Within Groups		33.848	295	.115		
	Total		50.863	309			

Berdasarkan tabel ANOVA pada uji linearitas antara Motivasi Kerja (PK) dan Produktivitas Karyawan (MK), diketahui bahwa nilai signifikansi untuk Linearity adalah 0,000 (< 0,05), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. Sementara itu, nilai signifikansi untuk Deviation from Linearity adalah 0,075 (> 0,05), yang berarti tidak terdapat penyimpangan signifikan dari linearitas. Dengan demikian, model hubungan antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan dapat dikatakan linear dan valid untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan teknik regresi linier.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

PK * LK	Between Groups	(Combined)	20.174	20	1.009	9.499	.000
		Linearity	17.208	1	17.208	162.047	.000
		Deviation from Linearity	2.967	19	.156	1.470	.095
	Within Groups		30.688	289	.106		
	Total		50.863	309			

Berdasarkan tabel ANOVA pada uji linearitas antara Motivasi Kerja (PK) dan Lingkungan Kerja (LK), diperoleh nilai signifikansi pada komponen Linearity sebesar 0,000 (< 0,05) yang menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Sementara itu, nilai signifikansi pada Deviation from Linearity adalah 0,095 (> 0,05) yang berarti tidak terdapat penyimpangan signifikan dari bentuk hubungan linear. Dengan demikian, hubungan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dapat dianggap linear dan layak dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi linier.

4.5. Analisis Regresi

Berdasarkan uji asumsi klasik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi. Berikut ini merupakan hasil dari analisis regresi. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independent. Berikut merupakan hasil analisis regresi linier berganda:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.485	.222		2.184	.030
	IPP	.369	.057	.342	6.458	.000
	MK	.249	.053	.233	4.703	.000
	LK	.277	.056	.262	4.934	.000

Berdasarkan tabel, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 0.485 + 0.369X1 + 0.249X2 + 0.277X3$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Implementasi Program Pelatihan

X2 = Motivasi Karyawan

X3 = Lingkungan Kerja

4.5.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Berikut ini tabel koefisien determinasi yang dihasilkan dalam penelitian.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698[a]	.487	.482	.29209

a. Predictors: (Constant), LK, MK, IPP

b. Dependent Variable: PK

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya R^2 adalah 0.487, hal ini berarti 48.7%, dapat diartikan bahwa variasi dari Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh

variasi dari variabel Implementasi Program Pelatihan, Motivasi Karyawan, dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya (100% - 48.7% = 51.3%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam persamaan regresi tersebut atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil perhitungan Uji F.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.755	3	8.252	96.716	.000[b]
	Residual	26.107	306	.085		
	Total	50.863	309			

a. Dependent Variable: PK

b. Predictors: (Constant), LK, MK, IPP

Berdasarkan uji ANOVA atau uji statistik F didapat nilai F hitung sebesar 96.716 dengan tingkat signifikansi 0.000. Siginifikansi lebih kecil jika dibandingkan 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Produktivitas Karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

4.5.3 Uji Parsial

Hasil analisis regresi dapat digunakan untuk mengetahui secara parsial masing-masing variabel bebas yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan (yang memiliki tingkat sig. di

bawah 0.05) yaitu Implementasi Pelaksanaan Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan persamaan regresi sebagai berikuut.

Y = 0.485 + 0.369X1 + 0.249X2 + 0.277X3

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Implementasi Program Pelatihan

X2 = Motivasi Karyawan

X3 = Lingkungan Kerja

Selanjutnya, Berikut ini penjelasan lebih detail tentang persamaan regresi yang memuat konstanta dan pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel Produktivitas Karyawan.

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 0.485. Yakni bernilai positif artinya apabila tidak didukung dengan implementasi program pelatihan, motivasi karyawan, dan lingkungan kerja, maka rata-rata produktivitas kerja karyawan PT Petrokimia Gresik adalah sebesar 0.485.

b. H1: Pengaruh Implementasi Program Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar <0.001 < 0.05, maka h0 ditolak dan h1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Implementasi Program Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Koefisien regresi pengaruh Implementasi Program Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan adalah sebesar +0.369, di mana nilai positif (+) dapat diartikan bahwa semakin baik Implementasi Program Pelatihan maka akan semakin tinggi pula Produktivitas Karyawan.

c. H2: Pengaruh Motivasi Karyawan (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar <0.001 < 0.05, maka h0 ditolak

dan h1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Koefisien regresi pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan adalah sebesar +0.233, di mana nilai positif (+) dapat diartikan bahwa semakin baik Motivasi Karyawan maka akan semakin tinggi pula Produktivitas Karyawan.

d. H3: Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar <0.001 < 0.05, maka h0 ditolak dan h1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Koefisien regresi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan adalah sebesar +0.262, di mana nilai positif (+) dapat diartikan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka akan semakin tinggi pula Produktivitas Karyawan.

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh Implementasi Program Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi program pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan yang mengikuti pelatihan di Petrokimia Gresik. Temuan ini konsisten dengan kondisi empiris di lapangan, di mana karyawan yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan dalam efisiensi kerja, penguasaan keterampilan teknis, serta motivasi yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang dirancang secara sistematis dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan mampu memberikan nilai tambah yang nyata terhadap produktivitas individu maupun tim dalam perusahaan. Selain itu, hal ini juga mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya melalui pendekatan pengembangan kompetensi berkelanjutan.

Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, temuan ini sejalan dengan hasil studi

Mohammed et. al. (2022), yang menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan mampu meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan secara signifikan, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas. Penelitian lokal seperti yang dilakukan oleh Sianturi (2022) dan Ginting (2021) juga menunjukkan pola serupa, di mana pelatihan kerja memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Demikian pula, hasil dari Mutaqin et. al. (2024) mendukung temuan ini dengan bukti empiris bahwa pelatihan memberikan kontribusi substansial terhadap produktivitas kerja dan berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Bahkan di sektor agrikultur, seperti yang dikaji oleh Raji et. al. (2024), program pelatihan terbukti mampu mendorong peningkatan produktivitas dan ketahanan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat landasan teoritis dan praktis bahwa program pelatihan yang efektif merupakan salah satu kunci strategis dalam peningkatan produktivitas kerja lintas sektor.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Karyawan (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini mengungkap bahwa motivasi karyawan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan yang mengikuti pelatihan di Petrokimia Gresik. Secara empiris, hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan di mana karyawan yang termotivasi—baik melalui insentif, pengakuan, maupun dukungan lingkungan kerja—menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, peningkatan inisiatif, serta ketekunan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang merasa dihargai dan didorong untuk berkembang cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang kurang mendapat dorongan. Di Petrokimia Gresik, motivasi tersebut hadir tidak hanya dalam bentuk

materi, tetapi juga melalui dukungan manajerial dan kesempatan peningkatan kompetensi, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil. Temuan ini selaras dengan berbagai penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya motivasi terhadap produktivitas. Misalnya, Rianda (2023) membuktikan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di sektor perbankan syariah. Demikian pula, Hossain *et. al.* (2024) menegaskan bahwa motivasi merupakan kunci dalam mendorong kinerja dan produktivitas organisasi, terutama jika dikaitkan dengan kebijakan insentif dan keterlibatan karyawan. Suhardi *et. al.* (2023) juga mengonfirmasi bahwa motivasi, bersama dengan pelatihan, memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian Ahmad *et. al.* (2024) memperkuat hal ini dengan menunjukkan bahwa kebijakan SDM yang mendukung motivasi karyawan secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas di tempat kerja modern. Sementara itu, Sari (2025) dalam konteks pemerintahan daerah juga menunjukkan bahwa motivasi secara statistik berpengaruh terhadap produktivitas kerja, walaupun dalam penelitiannya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar. Keseluruhan bukti ini menegaskan bahwa motivasi adalah faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor dan jenis organisasi.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan yang mengikuti pelatihan di Petrokimia Gresik. Secara empiris, hal ini sejalan dengan pengamatan di lapangan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta didukung fasilitas yang memadai memberikan dampak nyata terhadap semangat kerja, fokus, dan efektivitas karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya meningkatkan kenyamanan fisik, tetapi juga menciptakan suasana psikologis yang kondusif untuk produktivitas—seperti hubungan antar rekan kerja yang harmonis, kepemimpinan yang suportif, serta adanya ruang untuk berkembang. Hal ini menjadi penting terutama bagi karyawan yang telah dibekali pelatihan, karena lingkungan yang mendukung

memungkinkan penerapan hasil pelatihan secara optimal dalam rutinitas kerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu. Febrina (2024) dan Sari (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas, bahkan menjadi variabel yang paling dominan dibandingkan motivasi. Febrina (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi pada pembentukan perilaku adaptif yang memperkuat produktivitas. Demikian pula, (Rahim *et al.,* 2024) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, meskipun pengaruh fasilitas kerja dan semangat kerja sebagai mediator tidak signifikan. Berbeda dengan itu, hasil studi Silalahi & Wonua (2025) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak signifikan dan produktivitas tidak memoderasi hubungan tersebut—menunjukkan bahwa efek lingkungan kerja mungkin lebih kuat bila difokuskan langsung pada produktivitas, bukan sekadar kinerja. Sementara itu, Anakpo *et. al.* (2023) melalui tinjauan sistematis juga memperkuat pandangan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan, termasuk dalam konteks kerja dari rumah (WFH). Keseluruhan bukti ini memperkuat bahwa lingkungan kerja yang kondusif merupakan aspek krusial dalam mendorong produktivitas di berbagai sektor dan kondisi kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh implementasi program pelatihan, motivasi karyawan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Petrokimia Gresik, yaitu sebagai berikut:

1. Implementasi program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Petrokimia Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi produktivitas karyawan.
2. Motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Petrokimia Gresik. Artinya, karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih produktif.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Petrokimia Gresik. Kondisi lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan semangat dan hasil kerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah ditulis, peneliti menyarankan masukan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil regresi yang menunjukkan bahwa Implementasi Program Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas Karyawan, maka disarankan agar perusahaan terus meningkatkan ketiga aspek tersebut secara berkesinambungan. Meskipun nilai rata-rata Implementasi Program Pelatihan (4,18) masih dalam kategori tinggi, nilai ini merupakan yang terendah di antara variabel independen lainnya, sehingga perlu

menjadi perhatian utama untuk ditingkatkan. Di sisi lain, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi (masing-masing 4,20) dan juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas, sehingga penting bagi perusahaan untuk tetap mempertahankan dan mengembangkan kondisi yang mendukung kedua aspek ini. Dengan menjaga dan meningkatkan seluruh faktor yang berpengaruh, diharapkan Produktivitas Karyawan yang saat ini sudah berada pada kategori sangat tinggi (4,24) dapat terus dipertahankan bahkan ditingkatkan.

2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup variabel dengan menambahkan faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, beban kerja, atau gaya kepemimpinan untuk melihat pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan secara lebih menyeluruh. Selain itu, pendekatan metode kualitatif atau campuran (mixed methods) dapat dipertimbangkan guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai persepsi dan pengalaman karyawan terhadap variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, S., Wong, W.-K., Riaz, S., & Iqbal, A. (2024). The role of employee motivation and its impact on productivity in modern workplaces while applying human resource management policies. *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, *13*(2), 7–12. https://j.arabianjbmr.com/index.php/kcajbmr/article/view/1224.

Alir, D. (2005). Metodelogi penelitian. *Jakarta: PT Rajawali Prees*.

Anakpo, G., Nqwayibana, Z., & Mishi, S. (2023). The impact of work-from-home on employee performance and productivity: a systematic review. *Sustainability*, *15*(5), 4529. https://doi.org/10.3390/su15054529.

Armstrong, M. (2014). Armstrong's handbook of human resource management practice–13th Edition.

Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Performance Leadership*. Kogan Page Publishers.

Bahri, S. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS. *Penerbit Andi (Anggota Ikapi). Percetakan Andi Ofsset. Yogyakarta*.

Bangun, W. (2008). Budaya Organisasi: Dampaknya pada peningkatan daya saing perusahaan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, *8*(1), 38–49. https://doi.org/10.28932/jmm.v8i1.198

Elizar, E. (2018). *Urgensi Konseling Multikultural Di Sekolah. Edukasi Lingua Sastra, 16 (2), 13–22*. https://doi.org/10.47637/elsa.v16i2.90

Febrina, F. (2024). The Influence of Work Environment On Work Productivity With Adaptive Behavior as an Intervening Variable. *TAZKIA JURNAL*, *1*(2), 50–63. https://jurnal.daarulahkaam.com/tazkia/article/view/6. ISSN: 3089-3402

Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ginting, H. B. (2021). Effect of Employee Training on Work Productivity at PT. Aryan Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, *3*(3), 1937–1943. E-ISSN: 2686-6056

Gomes, F. C. (1997). *Manajemen sumber daya manusia*.

Gujarati, D. N. (2021). *Essentials of econometrics*. Sage Publications.

Hananta, M. A. T., & Suratman, A. (2023). How are leaders trusted in the knowledge-sharing process? *International Journal of Business Ecosystem & Strategy (2687-2293)*, *5*(1), 11–22. DOI: https://doi.org/10.36096/ ijbes.v5i1.386

Herzberg, F. (1965). The new industrial psychology. *Ilr Review*, *18*(3), 364–376. https://doi.org/10.1177/001979396501800306

Hossain, M. A., Shati, S. A. M., & Wanninayake, B. (2024). *A Study on the Impact of Motivation on the Employee Productivity of Janata Bank in Bangladesh*.

Janti, D. A., Setiawati, T., & Suratman, A. (2023). The influence of transformational leadership and job training on employee performance at PT. Adira Finance Yogyakarta, with job satisfaction as an intervening. Jurnal Mantik, 6(4), 2685–4236.

Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2016). *Kirkpatrick's four levels of training evaluation*. Association for Talent Development.

Kiswanto, N., & Yulianti, P. (2025). Learning Motivation as Mediating Variable on The Effect of Transformational Leadership on Job Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 5(1), 48-62. https://doi.org/10.52970/grhrm.v5i1.515.

Kurniawan, W., Suhartini, S., & Suratman, A. (2023). How work environment lead to performance? Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 11(1), 90–97.

Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*.

Maslow, A. H. (1954). The instinctoid nature of basic needs. *Journal of Personality*. https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1954.tb01136.x

Mohammed, N. A., Mohammed, D., & Gana, J. (2022). The impact of training and development on employee productivity in the 21st century. *African Journal of Management and Business Research*, *3*(1), 41–58. https://publications.afropolitanjournals.com/index.php/ajmbr/article/view/104. ISSN: 2780-5981X

Mutaqin, A. Z., Shiddieqi, Z., & Firdaus, H. (2024). The Influence Of Training And Industrial Relations On Work Productivity And Its Impact On Employee Performance. *Jurnal Ekonomi Utama*, *3*(1), 20–30. https://doi.org/10.55903/juria.v3i1.196

Priansa, D. J. (2017). *Pengembangan strategi dan model pembelajaran: inovatif, kreatif, dan prestatif dalam memahami peserta didik*. CV PUSTAKA SETIA.

Purwanto, R., & Suratman, A. (2022). Pengaruh Pelatihan & Pengembangan Melalui Metode E-Learning Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado. Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen, 1(4), 254–266.

Rahim, K., Indrawijaya, S., & Rosita, S. (2024). The Influence of the Work Environment and Work Facilities on Work Productivity Through Work Morale as an Intervening Variable at PT. Jambi Regional Development Bank Sarolangun Branch Office. *International Journal of Economics and Management Research*, *3*(2), 109–118. https://doi.org/10.55606/ijemr.v3i2.211

Raji, E., Ijomah, T. I., & Eyieyien, O. G. (2024). Improving agricultural practices and productivity through extension services and innovative training programs. *International Journal of Applied Research in Social Sciences*, *6*(7), 1297–1309. 10.51594/ijarss.v6i7.1267

Rianda, R. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam*. UIN Ar-Raniry.

Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). Organizational. *Administrasi Bisnis (JAB)*, *31*(1), 9-15.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. pearson.

Santoso, S. (2016). *Panduan lengkap SPSS versi 23*. Elex Media Komputindo.

Sari, K. W. (2025). The Influence of Motivation and Work Environment on the Work Productivity of West Sulawesi Province Tourism Office Employees. *Golden Ratio of Data in Summary*, *5*(2), 253–258. https://doi.org/10.52970/grdis.v5i2.855

Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, *15*(1), 63–77. https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133

Sianturi, D. S. (2022). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan*.

Silalahi, E. E., & Wonua, A. R. (2025). The impact of work environment, training, motivation, on performance with productivity as a moderating variable. *International Journal of Social Science, Management and Economics Research*, *3*(1), 76–88. https://doi.org/10.61421/IJSSMER.2025.3107

Solimun. (2017). A comparison between the use of Cox regression and the use of partial least squares-Cox regression to predict the survival of kidney-transplant patients. *AIP Conference Proceedings*, *1844*(1), 20013. https://doi.org/10.1063/1.4983424

Suhardi, A. R., Oktari, S. D., & Budiawan, A. (2023). The Influence of Training Programs and Motivation on Employee Work Productivity. *International Journal of*

Science and Society, *5*(4), 887–896. https://doi.org/10.56943/jssh.v4i1.691

Sujianto, A. E. (2009). *Aplikasi statistik dengan SPSS 16.0*.

Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *3*(1), 1-12. DOI: https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.

Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, *4*(2), 460975.

Taylor, F. W. (1914). Scientific management: reply from Mr. FW Taylor. *The Sociological Review*, *7*(3), 266–269. https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.1914.tb02387.x.

Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational psychology review*, *11*(3), 240-273.

Widodo, K. S., Widodo, J., & Masrukan, M. (2015). Pengembangan Model Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Partisipatif Integratif Kolaboratif (Pikola) Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Fisika SMA. *Educational Management*, *4*(2). https://journal.unnes.ac.id/sju/eduman/article/view/9854. ISSN 2252-7001.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Surat Penerimaan Magang

PETROKIMIA GRESIK

No Registrasi #13068

Nomor : Belum dilengkapi
Perihal : **Konfirmasi Penerimaan Mahasiswa Kerja Praktek**

Kepada Yth.
Kepala Prodi
Universitas Islam Indonesia
di tempat

Dengan hormat,
Menanggapi surat Saudara nomor 2546/Ka. ProdiMnj/60/Prodi.Mnj/XI/2023, tanggal 20 Februari 2024 perihal Permohonan Izin Magang atas nama :

No.	Nama	Nomor Induk	Jurusan
1	DERIL HIJRIANI AULIYAH	3525095302020004	Manajemen

Dengan ini disampaikan bahwa permohonan Saudara dapat kami terima mulai tanggal 01 Februari 2024 - 31 Mei 2024 dan selama melaksanakan kegiatan di PT. Petrokimia Gresik akan dibimbing oleh Sdr. ARIEF NOVANSA DWI PUTRA (T545426), Dep Pengembangan SDM & Organisasi.

Calon Mahasiswa Kerja Praktek harus hadir pada :

Tanggal
: 01 Februari 2024
Pukul
: 07:00 WIB
Tempat
: Zoom Cloud Meeting
Acara
: - Sosialisasi
- Kerja Praktek & Prakerin
- Company Profile PT. Petrokimia Gresik
- K3
Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Hormat Kami,
PT Petrokimia Gresik

Telah Disetujui Melalui Sistem

VP Pengembangan & Organisasi

https://prakerin.petrokimia-gresik.com/Students/MemoKonfirmasi 30/01/24, 13.11
Halaman 1 dari 1

PETROKIMIA GRESIK
Solusi Agroindustri

LEMBAR PENGESAHAN

LAPORAN PRAKTEK KERJA INDUSTRI
Periode Februari 2024
PT Petrokimia Gresik

Strategi Pengembangan Kompetensi Karyawan di Departemen PSDMO PT Petrokimia Gresik

Oleh :

DERIL HIJRIANI AULIYAH : 3525095302020004

Gresik,31 Mei 2024
PT Petrokimia Gresik

Telah Disetujui Melalui Sistem
ARIEF NOVANSA DWI PUTRA
Pembimbing Lapangan

Gresik,31 Mei 2024
PT Petrokimia Gresik

Telah Disetujui Melalui Sistem
NANDA KISWANTO, S.T.
VP Pengembangan SDM & Organisasi

Gresik,31 Mei 2024
PT Petrokimia Gresik

Telah Disetujui Melalui Sistem
VP Pengembangan & Organisasi

Lampiran II

Daftar Harian Magang

DAFTAR HADIR MAGANG

Bulan/Tahun: Februari/2024

Nama Instansi : PT Petro Kimia Gresik
Nama Mahasiswa : Deril Hijriani Auliyah
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	01, Februari 2024	9 jam	Induksi Prakerin yang berisikan menjelaskan tata tertib ketika sedang melaksanakan magang.
2	02, Februari 2024	9 jam	Induksi Prakerin pembagian unit kerja dan penempatan.
3	03, Februari 2024	-	Libur
4	04, Februari 2024	-	Libur
5	05, Februari 2024	9 jam	Induksi Prakerin dengan mengambil kartu KIKP & APD sebagai syarat masuk ke tiap departemen.
6	06, Februari 2024	10 jam	Kunjungan kementrian ketenaga kerjaan Republik Indonesia, menjelaskan isi Digital Leraning center sehingga memungkinkan pengguna untuk mempelajari dan mengunjungi pabrik secara virtual.
7	07, Februari 2024	10 jam	Membuat Flyer pelatihan good marketing strategy & mengisi data spreadsheets karyawan purna bakti.
8	08, Februari 2024	-	Tanggal Merah
9	09, Februari 2024	-	Cuti Bersama
10	10, Februari 2024	-	Libur
11	11, Februari 2024	-	Libur

12	12, Februari 2024	10 jam	Membuat jadwal pelatihan pertolongan pertama.
13	13, Februari 2024	10 jam	Membuat annual report perusahaan & memonitoring pelatihan good marketing strategy.
14	14, Februari 2024	-	Pemilu
15	15, Februari 2024	10 jam	Membuat annual report perusahaan.
16	16, Februari 2024	10 jam	Membuat dan memasukkan data jadwal penginapan PROLIGA selama tanding berlangsung.
17	17, Februari 2024	-	Libur
18	18, Februari 2024	-	Libur
19	19, Februari 2024	10 jam	Membuat dan memasukkan data jadwal keberangkatan transportasi PROLIGA (Pesawat, Kereta Api, Bus).
20	20, Februari 2024	10 jam	Melanjutkan membuat jadwal keberangkatan transportasi PROLIGA.
21	21, Februari 2024	10 jam	Membuat dan memasukkan data jadwal keberangkatan & kepulangan PROLIGA.
22	22, Februari 2024	10 jam	Membuat PPT penilaian 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) so good terkait materi tema yang sudah ditentukan.
23	23, Februari 2024	10 jam	Membuat Naskah 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) dengan membuat Sinopsis, tokoh, naskah, dan property.
24	24, Februari 2024	-	Libur
25	25, Februari 2024	-	Libur
26	26, Februari 2024	10 jam	Melanjutkan Revisian PPT & Revisi Naskah 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin).
27	27, Februari 2024	10 jam	Final Show Acara 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin).

28	28, Februari 2024	10 jam	Scan laporan document karyawan terkait pelatihan-pelatihan.
29	29, Februari 2024	10 jam	Rekap pengeluaran keuangan acara show 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) & memasukkan data LPJ dan KIK.

Catatan Dari Supervisor:

1. Menerima pekerjaan yang diminta dari pembimbing
2. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik
3. Aktif bertanya kepada pembimbing mengenai pekerjaan apa yang bisa dibantu dan dilakukan

Tingkatkan terus performa dan ketepatan waktu penugasan selama magang di diklat. Berikan masukan dan saran apabila terdapat inovasi ataupun perbaikan pada sistem.

Gresik, 29 Februari 2024

Deril Hijriani Auliyah

Baiq Ramadhani Karina

DAFTAR HADIR MAGANG

Bulan/Tahun: Maret/2024

Nama Instansi : PT Petro Kimia Gresik
Nama Mahasiswa : Deril Hijriani Auliyah
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	01, Maret 2024	10 jam	Membuat flyer pelatihan sertifikasi teknisi Pesawat Angkat Angkut
2	02, Maret 2024	-	Libur
3	03, Maret 2024	-	Libur
4	04, Maret 2024	10 jam	Penjemputan dan penyambutan atlet disurabaya
5	05, Maret 2024	10 jam	Mengurus dan memasukkan data LPJ & test loading website EU
6	06, Maret 2024	10 jam	Memasukkan data karyawan ke spreadsheets pertiap departemen & mengerjakan soal quiz perusahaan
7	07, Maret 2024	10 jam	Merekap data karyawan sertifikasi
8	08, Maret 2024	10 jam	Membuat memo di dof terkait sertifikasi teknisi Pesawat Angkat Angkut
9	09, Maret 2024	-	Libur
10	10, Maret 2024	-	Libur
11	11, Maret 2024	-	Tanggal Merah
12	12, Maret 2024	-	Cuti Bersama
13	13, Maret 2024	10 jam	Membuat skrip OJT (On The Job Training) PKWT (Perjanjian kerja waktu tertentu) yang berisikan (induksi, praktik lapangan, uji kompetensi)

14	14, Maret 2024	10 jam	Memasukkan data lampiran rundown teknisi Pesawat Angkat Angkut & memasukkan lampiran rundown surat Pesawat Angkat Angkut
15	15, Maret 2024	10 jam	Membuat & memasukkan folder untuk pengumpulan sertifikat sertifikasi pelatihan (Manajemen Risiko, Advanced Competitive Marketing Strategy, Pertolongan Pertama, Digital marketing, Investigasi Kecelakaan, Realtion Management, Cara mengolah finansial as sandwich, Stress Management, Good Marketing Strategy, Cara Mengolah Mental Sehat, Filling Management
16	16, Maret 2024	-	Libur
17	17, Maret 2024	-	Libur
18	18, Maret 2024	10 jam	Memonitoring sertifikasi Pesawat Angkat Angkut & menghandle dari awal zoom sampe pembayaran & membuat surat di dof terkait pembayaran sertifikasi Pesawat Angkat Angkut dihari pertama
19	19, Maret 2024	10 jam	Scan document pelatihan sertifikasi pesawat Angkat Angkut & Memonitoring zoom terkait sertifikasi Pesawat Angkat Angkut dihari ke 2 & Memasukkan data KIK LPJ
20	20, Maret 2024	10 jam	Membuat soal quiz di gform terkait materi sertifikasi Pesawat Angkat Angkut dengan topik K3 berisikan (Bekerja di ketinggian, Confined space, Damkar, Dasar-dasar K3) & memonitoring zoom PAA dihari ke 3.
21	21, Maret 2024	10 jam	Membuat soal quiz di gform terkait materi sertifikasi Pesawat Angkat Angkut dihari ke 4 dengan topik ISM (Inovasi) & memonitoring zoom terkait sertifikasi PAA (Pesawat Angkat Angkut)
22	22, Maret 2024	10 jam	Memonitoring zoom terkait sertifikasi PAA (Pesawat Angkat Angkut) dihari ke 5 & mengurus alat yang dipersiapkan praktik sertifikasi PAA (Forklift, Crane, Beban, NDT PT)

23	23, Maret 2024	-	Libur
24	24, Maret 2024	-	Libur
25	25, Maret 2024	10 jam	Penjemputan dan penyambutan atlet disurabaya & Menulis ulang surat edaran PT Petro Kimia Gresik (Persero) pedoman learning & development di pupuk Indonesia group
26	26, Maret 2024	10 jam	Membuat soal quiz digform terkait materi sertifikasi Pesawat Angkat Angkut dihari ke 7 dengan topik Produksi IIB (Handling Material) & memasukkan materi ke folder per departemen (TKP & MR, Prod 2B, Lingkungan, K3, ITS, ISM)
27	27, Maret 2024	10 jam	Membuat soal quiz digform terkait materi sertifikasi Pesawat Angkat Angkut dihari ke 8 dengan topik (TKP & MR) & merekap nilai pertopik hasil dari kuis dihari 3-8
28	28, Maret 2024	10 jam	Membuat soal quiz & post test digform terkait ateri sertifikasi Pesawat Angkat Angkut dihari ke 9 dengan topik (SAP & DCS) & pelatihan VR
29	29, Maret 2024	-	Tanggal Merah
30	30, Maret 2024	-	Libur
31	31, Maret 2024	-	Libur

Catatan dari Supervisor:
Terimakasih atas kinerjanya pada bulan Maret. Tetap semangat, terus belajar dan mencari pengalaman sebanyak mungkin. Jika ada yang dibingungkan dapat segera ditanyakan, dan persiapan april untuk lebih aktif mengikuti project IDP dan mulai membuat makalah

Gresik, 31 Maret 2024

Deril Hijriani Auliyah

Baiq Ramadhani Karina

DAFTAR HADIR MAGANG

Bulan/Tahun: April/2024

Nama Instansi : PT Petro Kimia Gresik
Nama Mahasiswa : Deril Hijriani Auliyah
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	01, April 2024	10 jam	Memasukkan data nilai hasil quiz Angkat Angkut dengan topik Digital Learning
2	02, April 2024	10 jam	Mendaftarkan pelatihan Helix Delta T6 Static & membuat surat dof terkait pelatihan Helix Delta T6 Static (Invoice, Kwitansi, Faktur Pajak (PKP) atau surat pernyataan Non (PKP), Surat Keterangan Fiskal (PKP), NPWP, Absensi & Dokumentasi Kegiatan)
3	03, April 2024	10 jam	Memasukkan data nilai hasil quiz Angkat Angkut dengan topik (PPIC, RCA, PLC, Water Treatment, Heat Exchanger) & rapat terkait grand launching proliga 2024 masuk ke dalam bagian perlengkapan
4	04, April 2024	10 jam	Mengirimkan surat ke Helix Delta T6 Static untuk mendaftarkan pelatihan & rapat terkait grand launching proliga 2024
5	05 April 2024	10 jam	Merekap absensi karyawan yang tidak mengikuti Pre Test & Post Test OJT (On The Job Training) PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)
6	06, April 2024	-	Libur
7	07, April 2024	-	Libur
8	08, April 2024	-	Cuti Hari raya
9	09, April 2024	-	Cuti Hari raya
10	10, April 2024	-	Hari raya

11	11 April 2024	-	Cuti Hari raya
12	12 April 2024	-	Cuti Hari raya
13	13, April 2024	-	Libur
14	14, April 2024	-	Libur
15	15, April 2024	-	Cuti Hari raya
16	16, April 2024	10 jam	Menyiapkan terkait persiapan GPPI (Gresik Petrokimia Pupuk Indonesia) masuk ke bagian perlengkapan dengan mengeprint card grand launching proliga 2024 dan mengecek barang di WKM (Wisma Kebomas) untuk memastikan barang yang akan digunakan sudah disiapkan (Meja, Kursi, tiang bendera, bendera (BUMN, Petrokimia, Pupuk Indonesia) dan piring, gelas, tissue, baki)
17	17, April 2024	10 jam	Final acara Grand Launching Proliga dengan membagikan jersey ke semua anggota/tamu dan ikut serta acara dari awal sampai akhir serta membawa baki keatas panggung dengan berisikan (Footwear, Sportwear, Bola Voli) kepada (Manajemen Petrokimia Gresik, PBV Petrokimia Gresik)
18	18 April 2024	10 jam	Merekap data diexcel terkait peserta pelatihan sharing knowledge
19	19 April 2024	10 jam	sakit
20	20, April 2024	10 jam	Libur
21	21, April 2024	10 jam	Libur
22	22, April 2024	10 jam	sakit
23	23, April 2024	10 jam	Meng follow up pelatihan Helix terkait pembayaran setelah pelatihannya
24	24, April 2024	10 jam	Mengreupload materi OJT (On The Job Training) PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) di

			gdrive
25	25 April 2024	10 jam	Mendaftarkan 2 karyawan pelatihan Training Certified ISO 20000 Foundation
26	26 April 2024	10 jam	Registrasi form pelatihan Training Certificed ISO 20000 Foundation & (print, stempel, scan) formulir tersebut untuk dikirim ke vendornya
27	27, April 2024	10 jam	Libur
28	28, April 2024	10 jam	Libur
29	29, April 2024	10 jam	Mengikuti zoom terkait projek IDP (Individual Development Plan) untuk konfirmasi data soft competency dengan topik mamorasoft Cv's
30	30, April 2024	10 Jam	Menyiapkan dan mengumpulkan data-data yang tersedia untuk menyusun makalah project IDP (Individual Development Plan)

Catatan dari supervisor:
Good, tingkatkan terus kompetensi dan pengalaman belajar selama magang.

Gresik, 2 Mei 2024

Deril Hijriani Auliyah

Baiq Ramadhani Karina

DAFTAR HADIR MAGANG

Bulan/Tahun: Mei/2024

Nama Instansi : PT Petro Kimia Gresik
Nama Mahasiswa : Deril Hijriani Auliyah
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	01, Mei 2024	10 jam	Hari Buruh
2	02, Mei 2024	10 jam	Membuat flyer pelatihan terkait Sertifikasi K3 Operator Belt Convetor (Kemnaker)
3	03, Mei 2024	10 jam	Mulai membuat makalah IDP (Individual Development Plan) pada sub bab 1.2 & merevisi data yang seharusnya tidak dimasukkan
4	04, Mei 2024	-	Libur
5	05, Mei 2024	-	Libur
6	06, Mei 2024	10 jam	Melanjutkan makalah IDP (Individual Development Plan) pada sub bab 1.3 & merevisi sub bab 1.2 membuat target persentase perbulan (target dihitung perbulan) untuk menghasilkan deviasi
7	07, Mei 2024	10 jam	Memasukkan hitungan data IDP (Individual Development Plan) ke excel
8	08, Mei 2024	10 jam	Melanjutkan makalah IDP (Individual Development Plan) pada sub bab 1.4 dengan menganalisa dampak masalah dan harapan pihak terkait
9	09, Mei 2024	-	Tanggal Merah
10	10, Mei 2024	-	Cuti Bersama
11	11, Mei 2024	-	Libur

12	12, Mei 2024	-	Libur
13	13, Mei 2024	10 jam	Mendata jersey tamu di spreadsheet untuk melihat pertandingan proliga 2024 di GOR Tridharma Petrokimia Gresik
14	14, Mei 2024	10 jam	Menjaga stand dihari pertama dan mengurus berkas-berkas (Kwitansi, tumblr, kartu SPP, akta kelahiran, KK, KTP/KIA, jersey, sertifikat, form kesanggupan, form DU) pendaftar untuk rekrutmen atlet petrovoli Academy
15	15, Mei 2024	10 jam	Melanjutkan jaga stand dihari ke 2 dan mengurus berkas-berkas (Kwitansi, tumblr, kartu SPP, akta kelahiran, KK, KTP/KIA, jersey, sertifikat, form kesanggupan, form DU) pendaftar untuk rekrutmen atlet petrovoli Academy
16	16, Mei 2024	10 jam	Dihari terakhir ke 3 jaga stand dan mengurus berkas-berkas (Kwitansi, tumblr, kartu SPP, akta kelahiran, KK, KTP/KIA, jersey, sertifikat, form kesanggupan, form DU) pendaftar untuk rekrutmen atlet petrovoli Academy
17	17, Mei 2024	15 jam	Panitia supporter di GOR dihari pertama terkait acara proliga dengan membagikan (jersey, konsumsi, perlengkapan)
18	18, Mei 2024	-	Libur
19	19, Mei 2024	-	Libur
20	20, Mei 2024	10 jam	Panitia supporter di GOR dihari ke 2 terkait acara proliga dengan membagikan (jersey, konsumsi, perlengkapan)
21	21, Mei 2024	10 jam	Mengisi data diri karyawan untuk mengikuti pelatihan sertifikasi Fidic Certified Procurement Officer (CPOF)
22	22, Mei 2024	10 jam	Mendaftarkan peserta yang mengikuti pelatihan sertifikasi Fidic Certified Procurement Officer (CPOF) lalu dikirimkan ke vendor
23	23, Mei 2024	-	Tanggal Merah

24	24, Mei 2024	-	Cuti Bersama
25	25, Mei 2024	-	Libur
26	26, Mei 2024	-	Libur
27	27, Mei 2024	10 jam	Kunjungan dari PI (Pupuk Indonesia), menscan barcode yang tersedia (barcode berisi mengenai video sejarah berdirinya petrokimia) & Virtual Reality mengenai menggunakan mesin
28	28, Mei 2024	10 jam	Memotret jersey untuk dijual di platfrom E-commerce
29	29, Mei 2024	10 jam	Mengisi data diri karyawan untuk mengikuti pelatihan sertifikasi Fidic Contract Management For Project Practitioners
30	30, Mei 2024	10 jam	Mendaftarkan peserta yang mengikuti pelatihan sertifikasi Fidic Contract Management For Project Practitioners lalu dikirimkan ke vendor
31	31, Mei 2024	10 jam	Mengembalikan KIKP & APD

Catatan dari supervisor:
Terimakasih atas kinerjanya bulan Mei. Mentee banyak membantu mentor dalam hal training, dan kegiatan penunjang lainnya seperti voli. Sukses terus kedepanya, apabila ada data yang diperlukan bisa kontak ke saya.

Gresik, 07 Mei 2024

Deril Hijriani Auliyah

Baiq Ramdhani Karina

Lampiran III

Surat Keterangan Menyelesaikan Magang

PETROKIMIA GRESIK
Solusi Agroindustri

SURAT KETERANGAN

No: 484/NK.03.02/SK/2024

Dengan ini kami menerangkan bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama

: DERIL HIJRIANI AULIYAH

Nomor Induk

: 3525095302020004

Program Studi

: Manajemen - Ekonomi dan Bisnis - Universitas Islam Indonesia

Telah menyelesaikan kegiatan Kerja Praktek Individu di PT Petrokimia Gresik pada tanggal 01 Februari 2024 s.d 31 Mei 2024 .
Selama kegiatan Kerja Praktek tersebut tidak pernah melanggar peraturan yang berlaku dan telah melaksanakan tugasnya dengan baik.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gresik, 31 Mei 2024
PT Petrokimia Gresik

Telah Disetujui Melalui Sistem

VP Pengembangan & Organisasi

(*) Apabila terdapat pertanyaan terkait Surat Keterangan ini bisa menghubungi Admin Prakerin PG : 082131762894 / 082131762895

Lampiran IV

Kuesioner Penelitian

KUISIONER SURVEI

Tujuan: Mengumpulkan data kuantitatif dari responden untuk mengevaluasi pengaruh implementasi program pelatihan dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT Petrokimia Gresik

Instruksi: Terima kasih telah setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Mohon luangkan waktu Anda untuk mengisi kuesioner ini dengan teliti dan jujur. Jawaban Anda sangat berarti bagi penelitian kami.

Bagian 1: Informasi Demorgarfi

1. **Jenis Kelamin:**
   - Laki-laki
   - Perempuan
2. **Usia:**
   - < 25 tahun
   - 25-35 tahun
   - 36-45 tahun
   - > 45 tahun
3. **Pendidikan Terakhir:**
   - SMA/sederajat
   - Diploma
   - Sarjana
   - Magister
   - Doktor
4. **Lama Bekerja di PT Petrokimia Gresik:**
   - < 1 tahun

- 1-3 tahun
- 4-6 tahun
- > 6 tahun

Bagian II: Implementasi Program Pelatihan

5. **Saya merasa Background instruktur mayoritas sesuai dengan ranah pembelajaran yang disampaikan**
   - Sangat sesuai
   - Sesuai
   - Netral / ragu-ragu
   - Tidak Sesuai
   - Sangat Tidak Sesuai
6. **Saya merasa bahwa Instruktur merupakan ahli dibidangnya**
   - Sangat sesuai
   - Sesuai
   - Netral
   - Tidak sesuai
   - Sangat tidak sesuai
7. **Saya merasa Mayoritas instruktur telah tersertifikasi mengajar di bidangnya**
   - Sangat sesuai
   - Sesuai
   - Netral
   - Tidak sesuai
   - Sangat tidak sesuai
8. **Saya merasa bahwa Metode pelatihan relevan dengan tujuan pelatihan**
   - Sangat sesuai
   - Sesuai
   - Netral
   - Tidak sesuai
   - Sangat tidak sesuai
9. **Mayoritas Metode pelatihan yang digunakan efektif**
   - Sangat sesuai
   - Sesuai
   - Netral

- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

10. **Pelatihan menerapkan metode praktik secara langsung sehingga dapat meningkatkan produktivitas di lingkup pekerjaan yang sesungguhnya.**
    - Sangat sesuai
    - Sesuai
    - Netral
    - Tidak sesuai
    - Sangat tidak sesuai
11. **Saya merasa bahwa Materi sesuai dengan kebutuhan lapang / unit kerja sehingga mampu diimplementasikan dalam pekerjaan sehari-hari.**
    - Sangat sesuai
    - Sesuai
    - Netral
    - Tidak sesuai
    - Sangat tidak sesuai
12. **Saya merasa bahwa Materi yang disampaikan relevan dengan tren terkini**
    - Sangat sesuai
    - Sesuai
    - Netral
    - Tidak sesuai
    - Sangat tidak sesuai
13. **Saya merasa bahwa Materi mencakup seluruh aspek yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan peningkatan produktivitas kerja karyawan kedepannya**
    - Sangat sesuai
    - Sesuai
    - Netral
    - Tidak sesuai
    - Sangat tidak sesuai
14. **Saya merasa bahwa mayoritas pelatihan memiliki tujuan yang jelas**
    - Sangat sesuai
    - Sesuai
    - Netral
    - Tidak sesuai

- Sangat tidak sesuai

15. **Saya merasa bahwa Tujuan pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan peserta / organisasi**
    - Sangat sesuai
    - Sesuai
    - Netral
    - Tidak sesuai
    - Sangat tidak sesuai
16. **Saya merasa bahwa pelatihan memiliki Kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan pribadi / organisasi**
    - Sangat sesuai
    - Sesuai
    - Netral
    - Tidak sesuai
    - Sangat tidak sesuai

Bagian III: Motivasi Kerja

---

17. **Di tempat kerja saya merasa terdorong untuk melakukan hal-hal yang kreatif**
    - Sangat sesuai
    - Sesuai
    - Netral / ragu-ragu
    - Tidak Sesuai
    - Sangat Tidak Sesuai
18. **Saya merasa memiliki antusias tinggi dalam menghadapi berbagai hal di tempat kerja**
    - Sangat sesuai
    - Sesuai
    - Netral
    - Tidak sesuai
    - Sangat tidak sesuai
19. **Saya merasa menjadi bagian dari tim, dan hal itu mendorong saya untuk bekerja lebih produktif.**
    - Sangat sesuai
    - Sesuai

- Netral
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

20. Saya merasa pekerjaan saya penting bagi organisasi, sehingga saya terdorong untuk memberikan hasil terbaik

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Netral
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

21. Ketika saya mencapai target kerja, saya merasa lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Netral
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

22. Saya merasa dilibatkan dalam proses kerja tim sehingga membuat saya lebih aktif dan produktif

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Netral
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

23. Saya terdorong untuk bekerja lebih keras karena ingin mencapai posisi terbaik di tempat kerja

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Netral
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

24. Saya bersedia mengerahkan seluruh kemampuan saya untuk mencapai posisi kepemimpinan dalam organisasi

- Sangat sesuai

- Sesuai
- Netral
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Bagian IV: Lingkungan Kerja

25. Kondisi kebersihan lingkungan kerja saya terjaga dengan baik

- Sangat besar
- Besar
- Cukup
- Kecil
- Sangat kecil

26. Pencahayaan di tempat kerja saya cukup untuk mendukung pekerjaan

- Sangat besar
- Besar
- Cukup
- Kecil
- Sangat kecil

27. Sirkulasi udara di lingkungan kerja saya terasa cukup dan membuat nyaman

- Sangat besar
- Besar
- Cukup
- Kecil
- Sangat kecil

28. Tingkat kebisingan di tempat kerja saya masih dalam batas wajar dan tidak mengganggu sehingga saya mampu produktif dalam bekerja

- Sangat besar
- Besar
- Cukup
- Kecil
- Sangat kecil

29. Apakah tata letak fasilitas kerja telah mendukung kelancaran aktivitas kerja

- Sangat besar

- Besar
- Cukup
- Kecil
- Sangat kecil

30. Saya merasa aman dari risiko kecelakaan kerja di lingkungan kerja saya saat ini

- Sangat besar
- Besar
- Cukup
- Kecil
- Sangat kecil

31. Saya merasa memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan-rekan kerja

- Sangat besar
- Besar
- Cukup
- Kecil
- Sangat kecil

32. Atasan saya memberikan arahan dan komunikasi yang jelas terkait pekerjaan yang harus dilakukan

- Sangat besar
- Besar
- Cukup
- Kecil
- Sangat kecil

33. Saya merasa dihargai dan didukung oleh rekan kerja dalam menyelesaikan tugas

- Sangat besar
- Besar
- Cukup
- Kecil
- Sangat kecil

34. Beban kerja saya sesuai dengan kemampuan dan waktu kerja yang tersedia

- Sangat besar
- Besar
- Cukup
- Kecil

- Sangat kecil

35. Saya merasa nyaman menyampaikan pendapat atau ide kepada atasan dan rekan kerja

- Sangat besar
- Besar
- Cukup
- Kecil
- Sangat kecil

36. Suasana kerja di tempat saya menyenangkan dan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik

- Sangat besar
- Besar
- Cukup
- Kecil
- Sangat kecil

Bagian V: Produktivitas Karyawan

37. Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan

- Sangat besar
- Besar
- Cukup
- Kecil
- Sangat kecil

38. Saya mampu menggunakan alat atau teknologi yang menujnang pekerjaan

- Sangat termotivasi
- Termotivasi
- Netral
- Tidak termotivasi
- Sangat tidak termotivasi

39. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan akurat berkat keterampilan yang di miliki

- Sangat efisien
- Efisien

- Netral
- Kurang efisien
- Tidak efisien sama sekali

40. Saya mampu mengatasi kendala pekerjaan dengan solusi yang efektif

- Sangat membantu
- Membantu
- Netral
- Tidak membantu
- Sangat tidak membantu

41. Saya mampu memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan

- Sangat membantu
- Membantu
- Netral
- Tidak membantu
- Sangat tidak membantu

42. Saya mampu bekerja secara mandiri tanpa banyak arahan dari atasan

- Sangat membantu
- Membantu
- Netral
- Tidak membantu
- Sangat tidak membantu

43. Saya memiliki inisiatif untuk meningkatkan hasil kerja

- Sangat membantu
- Membantu
- Netral
- Tidak membantu
- Sangat tidak membantu

44. Saya menunjukkan sikap profesionalisme dalam menyelesaikan tugas pekerjaan

- Sangat membantu
- Membantu
- Netral
- Tidak membantu
- Sangat tidak membantu

45. Saya mengerjakan tugas dengan tepat waktu

- Sangat membantu
- Membantu
- Netral
- Tidak membantu
- Sangat tidak membantu

Kuesioner ini bertujuan untuk memahami sejauh mana program pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi karyawan dalam pelatihan. Harap diisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi Anda. Terima kasih atas partisipasinya!

Lampiran V
Output Analisis

Valid Reliabel

IPP

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IPP1	48.0667	35.168	.703	.962
IPP2	47.9333	33.857	.791	.960
IPP3	48.0333	34.171	.764	.960
IPP4	48.0667	35.168	.703	.962
IPP5	48.0667	34.892	.836	.959
IPP6	48.0667	34.340	.751	.961
IPP7	48.1000	33.266	.919	.956
IPP8	47.9667	34.999	.784	.960
IPP9	48.1000	33.679	.859	.958
IPP10	48.0000	34.138	.836	.958
IPP11	48.0000	33.655	.909	.956
IPP12	48.0000	33.379	.867	.957

MK

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	30.3333	10.644	.719	.872
MK2	30.5667	10.116	.728	.870

MK3	30.3000	10.355	.803	.864
MK4	30.3000	10.838	.656	.877
MK5	30.2667	11.720	.475	.892
MK6	30.2667	10.892	.740	.871
MK7	30.6333	9.895	.764	.866
MK8	30.7000	10.355	.527	.896

LK

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	48.7333	30.202	.866	.937
LK2	48.7333	30.616	.713	.942
LK3	48.8000	31.338	.777	.941
LK4	48.8333	29.385	.773	.940
LK5	48.7333	30.202	.866	.937
LK6	48.8667	29.223	.746	.942
LK7	48.7667	31.909	.665	.944
LK8	48.7667	31.151	.807	.940
LK9	48.7667	30.116	.883	.937
LK10	48.9333	27.444	.802	.942
LK11	48.9000	31.817	.554	.947
LK12	48.7333	31.168	.701	.943

PK

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PK1	35.8667	17.223	.744	.940
PK2	35.8000	18.166	.627	.946
PK3	36.0000	16.276	.880	.933
PK4	35.8333	16.833	.840	.936
PK5	35.9333	16.409	.838	.935
PK6	36.0000	16.621	.803	.937
PK7	36.0000	15.517	.818	.938
PK8	35.8333	17.109	.775	.939
PK9	35.9333	16.754	.763	.939

Normality Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			310
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.29067210
Most Extreme Differences	Absolute		.048
	Positive		.022
	Negative		-.048
Test Statistic			.048
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.085
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.083
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.076
		Upper Bound	.090

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 334431365.

MultiCol

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	.485	.222		2.184	.030		
	IPP	.369	.057	.342	6.458	.000	.599	1.67
	MK	.249	.053	.233	4.703	.000	.684	1.46
	LK	.277	.056	.262	4.934	.000	.593	1.68

a. Dependent Variable: PK

Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.207	.143		1.455	.147		
	IPP	.004	.037	.007	.097	.923	.598	1.672
	MK	-.021	.034	-.043	-.628	.530	.685	1.460
	LK	.021	.036	.044	.598	.550	.592	1.690

a. Dependent Variable: Abs_RES

Linierity

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PK * IPP	Between Groups	(Combined)	24.457	23	1.063	11.517	.000
		Linearity	21.764	1	21.764	235.723	.000
		Deviation from Linearity	2.693	22	.122	1.326	.153
	Within Groups		26.406	286	.092		
	Total		50.863	309			

Berdasarkan output tabel ANOVA pada uji linearitas antara variabel Produktivitas Karyawan (PK) dan Implementasi Program Pelatihan (IPP), nilai signifikansi pada baris Linearity adalah 0.000, yang berarti < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara kedua variabel tersebut. Sementara itu, nilai signifikansi pada baris Deviation from Linearity adalah 0.153, yang berarti > 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari linearitas, sehingga model hubungan linear antara IPP dan PK adalah layak digunakan. Dengan demikian,

hubungan antara IPP dan PK dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan metode analisis regresi linear

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PK * MK	Between Groups	(Combined)	17.015	14	1.215	10.592	.000
		Linearity	14.578	1	14.578	127.053	.000
		Deviation from Linearity	2.437	13	.187	1.634	.075
	Within Groups		33.848	295	.115		
	Total		50.863	309			

Berdasarkan tabel ANOVA pada uji linearitas antara Motivasi Kerja (PK) dan Produktivitas Karyawan (MK), diketahui bahwa nilai signifikansi untuk Linearity adalah 0,000 (< 0,05), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. Sementara itu, nilai signifikansi untuk Deviation from Linearity adalah 0,075 (> 0,05), yang berarti tidak terdapat penyimpangan signifikan dari linearitas. Dengan demikian, model hubungan antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan dapat dikatakan linear dan valid untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan teknik regresi linier.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PK * LK	Between Groups	(Combined)	20.174	20	1.009	9.499	.000
		Linearity	17.208	1	17.208	162.047	.000
		Deviation from Linearity	2.967	19	.156	1.470	.095
	Within Groups		30.688	289	.106		
	Total		50.863	309			

Berdasarkan tabel ANOVA pada uji linearitas antara Motivasi Kerja (PK) dan Lingkungan Kerja (LK), diperoleh nilai signifikansi pada komponen Linearity sebesar 0,000 (< 0,05), yang menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Sementara itu, nilai signifikansi pada Deviation from Linearity adalah 0,095 (> 0,05), yang berarti tidak terdapat penyimpangan signifikan dari bentuk hubungan

linear. Dengan demikian, hubungan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dapat dianggap linear dan layak dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi linier.

Regression

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.755	3	8.252	96.716	.000[b]
	Residual	26.107	306	.085		
	Total	50.863	309			

a. Dependent Variable: PK

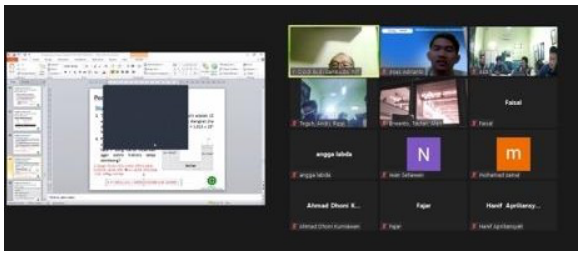
b. Predictors: (Constant), LK, MK, IPP

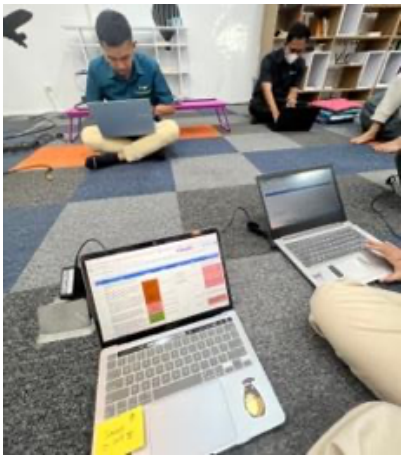
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.485	.222		2.184	.030		
	IPP	.369	.057	.342	6.458	.000	.599	1.670
	MK	.249	.053	.233	4.703	.000	.684	1.462
	LK	.277	.056	.262	4.934	.000	.593	1.687

a. Dependent Variable: PK

LAMPIRAN VI

<table>
<tr><th colspan="2">Dokumentasi Kegiatan Magang</th></tr>
<tr><td>
Pengambilan KIKP & APD</td><td>
Penjemputan atlet
Proliga boghdana anisovia dari negara ukrania di bandara internasional surabaya.</td></tr>
<tr><td>
Memonitoring zoom terkait pelatihan sertifikasi Pesawat Angkat Angkut (PAA)</td><td>
Final acara grand launching proliga</td></tr>
<tr><td>
Pelatihan sertifikasi
• Good marketing strategy
• Pesawat angkat angkut
• Pertolongan pertama
• Helix delta T6 static
• Training certificed ISO 20000 foundation</td><td>
Final show acara 5R SO GOOD (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin)
• Membuat naskah & PPT 5R So Good
• Rekap keuangan</td></tr>
</table>

• K3 operator belt convetor (KEMNAKER) • Fidic certified procurement officer (CPOF) • Fidic contract management for project practitioners	
 Keliling perusahaan PT Petrokimia Gresik Untuk mengenal semua departemen yang ada di perusahan PT Petrokimia	 **SKRIP OJT PKWT** • Rapat pembagian pembuatan skrip OJT (On The Job Training) PKWT (Perjanjian kerja waktu tertentu) yang berisikan (induksi, praktik lapangan, uji kompetensi) • Membuat skrip • Rekap penilaian OJT PKWT (pretest & postest), kompilasi kuis
 Take vidio profil (Petrogres Athletic Club) Beberapa atlet yang sedang dilatih dan coachnya di stadion Petrokimia Gresik	 **Memotret sportwear & footwear yang akan diperjual di E-commerce**

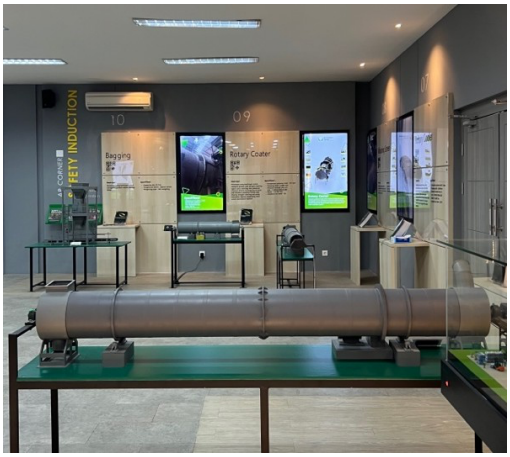
<table>
<tr>
<td>

Tes VR

Digital Exploration
Tes VR untuk persiapan sertitikasi kepada karyawan tentang proses kerja secara virtual
</td>
<td>
Rapat persiapan proliga

Pembagian Divisi
</td>
</tr>
<tr>
<td>
Penjemputan atlet proliga yang ke 2
Polina rahimova dari negara azerbajian di bandara internasional surabaya</td>
<td>

Debriefing anggota tim
Mengevaluasi acara proliga yang baru saja berlangsung</td>
</tr>
<tr>
<td>

Proliga bolavoli</td>
<td>

Membuat annual report perusahaan</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td>

- Membagikan jersey kepada tamu/penonton PT Petrokimia
- Membagikan konsumsi
- Membagikan balon tepuk

</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>

Proliga

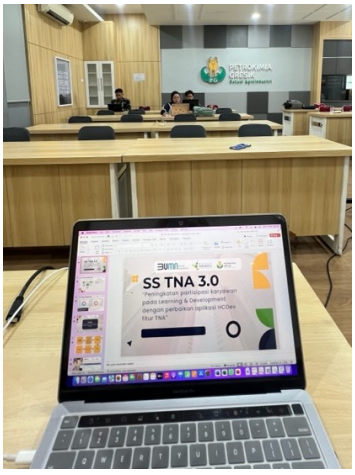
- Mendata penginapan, tiket, transportasi (pulang, pergi) atlet proliga
- Penjemputan dan penyambutan atlet

</td>
<td>

Grand launching GPPI

- Divisi perlengkapan
- Mengecek dan memastikan barang
- Membagikan jersey ke anggota/tamu

</td>
</tr>
<tr>
<td>



IDP (Individual Development Plan)

- Zoom dengan topik mamorasoft Cv's
- Menyiapkan dan mengumpulkan data untuk menyusun makalah project IDP
- Menganalisa dampak masalah dan harapan (1.4)

</td>
<td>

Seleksi volleyball

Seleksi penerimaan siswi baru petrokimia volleyball academy

</td>
</tr>
</table>

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

NO.: 3428/DEK/10/Prodi.Mj/III/2025

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Ganjil 2023/2024, Selasa 01 Juli 2025, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama	: Deril Hijriani Auliyah
No. Mahasiswa	: 21311499
Judul Tugas Akhir	: PENGARUH IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN, MOTIVASI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT PETROKIMIA GRESIK
Pembimbing	: Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

Lulus Ujian Tugas Akhir

Nilai	: B+
Referensi	: Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji :

Ketua Tim	: Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.
Anggota Tim	: Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Yogyakarta, 01 Juli 2025

Ketua Program Studi Manajemen,

Abdur Rafik, SE., M.Sc.

NIK. 133110105

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN, MOTIVASI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT PETROKIMIA GRESIK

Disusun oleh : Deril Hijriani Auliyah

Nomor Mahasiswa : 21311499

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
hari ini, tanggal: Selasa 01 Juli 2025

Pembimbing TA : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.
Penguji : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini menyatakan bahwa dalam tugas akhir magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk mendapatkan gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai ketentuan yang berlaku"

Yogyakarta, 02 Juni 2025

Deril Hijriani Auliyah

21311499

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

PENGARUH IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN, MOTIVASI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT PETROKIMIA GRESIK

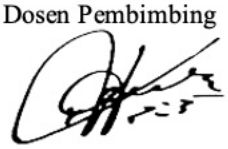
Diajukan Oleh:

Nama	: Deril Hijriani Auliyah
Nomor Induk Mahasiswa	21311499
Program Studi	: Manajemen
Bidang Peminatan	: Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing Magang	: Andriyastuti Suratman, S.E., M.M
Tempat Magang	: PT Petrokimia Gresik

Yogyakarta, 02 Juni 2025

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Andriyastuti Suratman, S.E., M.M

Pembayaran QR

23/07 12:31:24

SUMBANGAN BUKU ALUMNI UII

Rp 50.000

Berhasil

Dari 7901181199

No.Transaksi 123113000274

RRN 329820735

OK