

---

## Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

---

**Author:**  
Ryani Dhyan  
Parashakti<sup>1</sup>  
Dewi Noviyanti<sup>2</sup>

**Affiliation:**  
Universitas Dian  
Nusantara<sup>1</sup>  
Universitas Mercu  
Buana<sup>2</sup>

**Corresponding email**  
ryani.dhyan.parashakti  
@undira.ac.id

**Histori Naskah:**  
Diajukan: 22-06-2021  
Disetujui: 19-07-2021  
Published: 21-07-2021

**Abstrak:** Motivasi mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja menjadi bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Pelatihan kerja memberikan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan, serta untuk menambah pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *Human Capital Management* PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Sampel yang dipergunakan adalah semua populasi sebanyak 56 karyawan. Metode penarikan sampel menggunakan sampel jenuh dengan mengambil seluruh karyawan yang bekerja di *Human Capital Management* PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Metode pengumpulan data menggunakan metode survei, dengan instrumen penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan *Partial Least Square*. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Kata kunci:** Motivasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

### Pendahuluan

Di era globalisasi ini, perkembangan yang semakin pesat terutama dalam dunia usaha dalam negeri dapat terlihat kemajuannya dan dapat dirasakan secara langsung dampaknya. Hal ini dapat dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan jasa khususnya di bidang transportasi yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha.

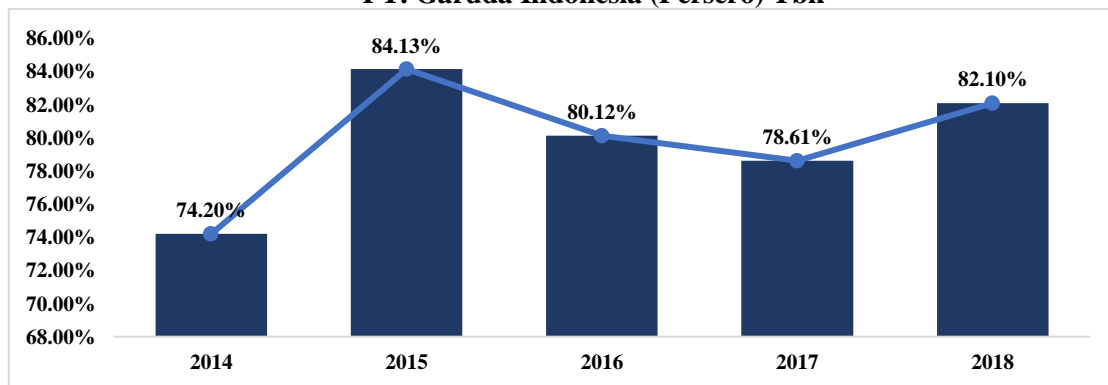
Penataan sistem transportasi udara nasional yang handal, terpadu dan terarah, memerlukan perencanaan dan pengembangan. Sejalan dengan hal tersebut, harus didukung dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia serta terpenuhinya transportasi udara yang tepat waktu, dapat dipercaya, dan memiliki tingkat akurasi yang tinggi (Statistik-Indonesia, 2018). Seiring perkembangan penerbangan nasional maupun internasional, tidak banyak perusahaan maskapai penerbangan yang mampu bertahan dalam kondisi persaingan, jika tidak didukung dengan *financial* yang kuat dan manajemen perusahaan yang profesional. PT Garuda Indonesia (Persero), Tbk. merupakan salah satu perusahaan BUMN yang masih berdiri hingga saat ini dan perusahaan penerbangan tertua dan pertama di Indonesia yang telah beroperasi sejak 26 Januari 1949 (sebagai *Garuda Indonesian Airways*). Untuk itu dalam menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin ketat khususnya di bidang transportasi, PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk memerlukan sebuah sistem manajemen yang efektif dan efisien. Salah satu bagian manajemen yang harus diperhatikan adalah manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama dalam setiap aktivitas di dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Maka dari itu, suatu organisasi maupun perusahaan harus memperhatikan dan mengatur keberadaan sumber daya manusianya serta berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya secara optimal. Bahkan kelancaran dan maju mundurnya suatu perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar kontribusi yang dilakukan di dalam perusahaan tersebut.

Tanpa memiliki sumber daya manusia yang kompetitif, sebuah perusahaan/organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti ini mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pendidikan dan pelatihan guna untuk meningkatkan kompetensi karyawan serta untuk memperbaiki kualitas agar produktivitas tiap karyawan semakin meningkat (Nursifa, 2018).

Program pengembangan sumber daya manusia haruslah disusun dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan oleh organisasi/perusahaan saat ini dan untuk masa yang akan datang. Penerapan model kompetensi dalam sistem manajemen sumber daya manusia saat ini sudah menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindari oleh organisasi/perusahaan, karena akan mendapat nilai yang lebih baik, meningkatkan kinerja, dan produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2018)

**Gambar 1. Data Produktivitas Kerja Karyawan *Human Capital Management* PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk**



Sumber: Laporan Produktivitas Karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk.

Gambar 1 menunjukkan bahwa produktivitas yang ada di PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk mengalami naik turun/tidak stabil. Terlihat pada tahun 2014 produktivitas karyawan sebesar 74,20%. Pada tahun 2015 terjadi kenaikan menjadi 84,13%. Lalu pada tahun 2016 terjadi penurunan menjadi 80,12%. Sampai tahun 2017 terus terjadi penurunan produktivitas karyawan menjadi 78,61%. Tetapi PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk bisa menstabilkan kembali produktivitasnya pada tahun 2018 dengan presentase 82,10%. Maka, berbagai upaya dilakukan perusahaan untuk menjaga kualitas serta kuantitas produktivitas sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan untuk para karyawan.

Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya, diantaranya melalui pendidikan tenaga kerja, pelatihan, pemberian motivasi, iklim kerja dan lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja, tingkat penghasilan, jaminan sosial, sikap mental dan etika kerja.

Pada penulisan ini, penulis memulai dengan mendatangi *Garuda Indonesia Training Center* (GITC) yang terletak di Duri Kosambi, Cengkareng bertemu dengan Ibu Dias Diandra bagian Perpustakaan untuk meminta permohonan izin melakukan riset. Lalu, penulis ditempatkan di

---

kantor pusat *Garuda Indonesia Management Building*, Tangerang Indonesia untuk melakukan riset penelitian.

Menurut Hartoyo (2015), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya adalah motivasi, yaitu tenaga kerja perlu dirangsang atau didorong untuk dapat lebih bergairah dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan itu. Orang-orang yang tidak termotivasi untuk bekerja dan tidak mempunyai dukungan dari orang lain maka tidak akan mencapai produktivitas kerja itu sendiri.

Maka produktivitas harus dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi karena faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan kesuksesan suatu usaha. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Menurut Sunyoto (2012), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

## **Studi Literatur**

### **Produktivitas**

Produktivitas tenaga kerja yang dijelaskan oleh Yusuf (2015), merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber daya yang dipergunakan. Sedangkan menurut Sunyoto (2015), produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

### **Motivasi**

Motivasi adalah suatu dorongan. Motivasi mengarahkan daya dan kompetensi karyawan agar mau bekerja dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai harapan (FAHLEVI, 2018). Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015). Setiap pekerja harus mencapai kepuasan maksimal dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga kadar motivasi yang dimilikinya semakin berlimpah dan menular ke rekan kerjanya. Jika sudah demikian maka pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi akan berlangsung dengan efektif dan efisien, artinya dari segi waktu dan biaya bias menghasilkan produktivitas yang optimal.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (Sunyoto, 2015). Menurut Badrianto (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik,

---

penerangan dan lain-lain. Menurut Fahlevi (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya, baik itu yang bersifat lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik, yang mana dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kinanti et al., 2018). Pelatihan sumber daya manusia merupakan kebutuhan alami dari setiap organisasi, sehingga menjadi semacam “bahan bakar” untuk keberlangsungan “mesin” organisasi baik untuk saat ini maupun masa yang akan datang. Pelatihan harus dijalankan secara tepat dan professional. Jika tidak maka akan ditemukan banyak kendala yang menghambat akselerasi komponen SDM dalam organisasi (Meiprahastuti, 2014). Dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan, serta untuk menambah pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Hubungan Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan**

Motivasi merupakan suatu dorongan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dengan adanya motivasi, maka seorang karyawan akan lebih bersemangat dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini didukung oleh penelitian Purnama (2008) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga dengan adanya motivasi diharapkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk.

H1: Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk.

#### **Hubungan Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan**

Untuk meningkatkan produktivitasnya, maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Haryo (2018) tentang pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Sunyoto (2015), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Sehingga diharapkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk.

#### **Hubungan Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan**

Pelatihan adalah salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik dan tepat sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum menguasainya. Hal ini didukung oleh penelitian Komarudin (2018) (2018) tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2018), pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Sehingga diharapkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk.

H3: Pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk.

### Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk bagian *Human Capital Management* yang berjumlah 56 orang. Dengan keterbatasan jumlah populasi yaitu 56, maka jumlah sampel yaitu semua populasi dijadikan sampel yaitu 56 responden yang digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi kepustakaan. Pada penelitian ini, menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik deskriptif. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS)

### Hasil

#### Uji Validitas

Nilai AVE bertujuan untuk mengukur tingkat variansi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya dengan menyesuaikan pada tingkat kesalahan. Pengujian dengan nilai AVE bersifat lebih kritis dari pada *composite reliability*. Nilai AVE minimal yang direkomendasikan adalah 0,50.

**Tabel 1. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja (X2)	0,500
Motivasi (X1)	0,667
Pelatihan Kerja (X3)	0,686
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,512

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2020

Dari tabel 1. hasil uji dengan nilai AVE menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai reliabilitas yang potensial untuk diuji lebih lanjut. Hal ini dikarenakan nilai AVE pada seluruh konstruk telah lebih besar dari 0,50.

#### Uji Reliabilitas

Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi *outer model* adalah menguji uji reliabilitas dari model. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Atau mengukur *internal consistency* dan nilainya harus di atas 0,60. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha*  $\geq$  0,70 hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

**Tabel 2. Hasil Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha***

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,746	0,831	Reliable
Motivasi	0,924	0,933	Reliable
Pelatihan Kerja	0,924	0,938	Reliable
Produktivitas Kerja Karyawan	0,808	0,861	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2020

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha*  $\geq$  0,70. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

### Pengujian Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (*Inner Model*). Pengujian *inner model* adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam rerangka konseptual. Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *path coefficient*, uji *goodness of fit* dan uji hipotesis. Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan *R square* untuk variabel dependen dan nilai koefisien path untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic* setiap *path*. Tahapan pengujian terhadap model struktural (*inner model*) dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini:

### Nilai *R-Square* ( $R^2$ )

Melihat nilai *R-Square* yang merupakan uji *goodness of fit model*.

**Tabel 3. Hasil Uji Nilai *R-Square* ( $R^2$ )**

Variabel	R Square ( $R^2$ )
Produktivitas Kerja Karyawan	0,349

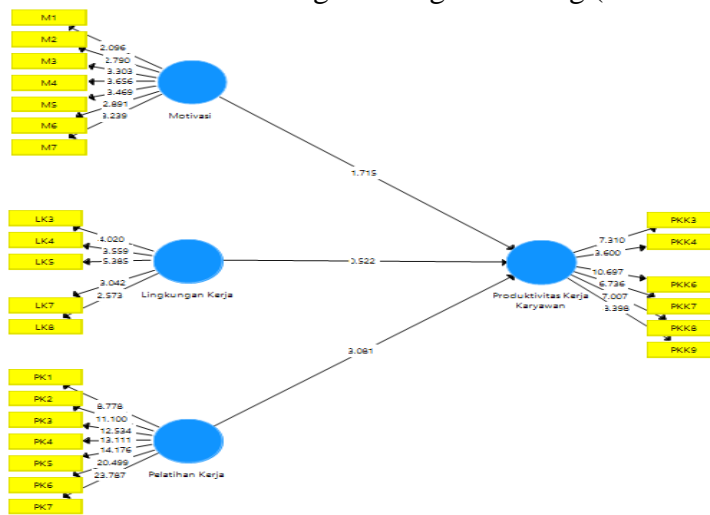
Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2020

Berdasarkan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,349 yang berarti variabilitas Produktivitas Kerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model yaitu Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja sebesar 34,9% dan sisanya ( $100 - 34,9$ ) 65,1% mungkin dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti

dalam model ini. Serta nilai *R-Square* untuk konstruk Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,349. Berarti model tersebut memiliki tingkat *goodness-fit* model yang “*moderate*”. Yang artinya bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 34,9%.

### Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,96. Kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).



Gambar 2. Hasil Uji *Bootstrapping*

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2020

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
LK -> PKK	0,087	0,130	0,167	0,522	0,602
M -> PKK	0,290	0,320	0,169	1,715	0,087
PK -> PKK	0,465	0,439	0,151	3,081	0,002

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2020

#### Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis H1 dalam tabel 4. pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan karena, nilai *Original Sampel* sebesar 0,087 dan nilai T Statistik < T tabel (0,522 < 1,96) dan hipotesis 1 dalam hal ini ditolak.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis H2 dalam tabel 4. pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan karena, nilai *Original Sampel* sebesar 0,290 dan nilai T Statistik < T tabel (1,715 < 1,96) dan hipotesis 2 dalam hal ini ditolak.

---

### Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis H3 dalam tabel 4. pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa variabel Pelatihan Kerja terdapat pengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan karena, nilai *Original Sampel* sebesar 0,465 dan nilai T Statistik > T tabel ( $3,081 > 1,96$ ) dan hipotesis 3 dalam hal ini diterima.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS), maka selanjutnya peneliti akan melakukan pembahasan mengenai analisis yang telah dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Untuk mengetahui pengaruhnya maka dilakukan pengujian hipotesis sehingga dapat diketahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya.

### Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini diperoleh nilai *Original Sample* sebesar 0,087 dan nilai T Statistik < T tabel ( $0,522 < 1,96$ ), dengan demikian hipotesis pertama dalam hal ini ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salju (2019) menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan dalam Produktivitas Kerja Karyawan, Rumondor (2013) menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini diperoleh nilai *Original Sample* sebesar 0,290 dan nilai T Statistik < T tabel ( $1,715 < 1,96$ ), dengan demikian hipotesis kedua dalam hal ini ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amilia (2015) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan dalam Produktivitas Kerja Karyawan. Niam (2018) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Nurrulloh (2013) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

### Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini diperoleh nilai *Original Sample* sebesar 0,465 dan nilai T Statistik > T tabel ( $3,081 > 1,96$ ), dengan demikian hipotesis ketiga dalam hal ini diterima. Pengujian ini membuktikan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Citraningtyas (2017) menyatakan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam Produktivitas Kerja Karyawan.

### Kesimpulan

Motivasi terdapat pengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi motivasi tidak atau belum berpengaruh penting terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemungkinan mereka menganggap motivasi kurang menjamin atau belum begitu kuat terhadap produktivitas kerja mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi belum dapat terbilang pasti dan belum begitu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan *Human Capital Management* PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk dan juga terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi



---

produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja terdapat pengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi lingkungan kerja tidak atau belum berpengaruh penting terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemungkinan mereka menganggap lingkungan kerja kurang menjamin atau belum begitu kuat terhadap produktivitas kerja mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja belum dapat terbilang pasti dan belum begitu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan *Human Capital Management* PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk dan juga terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pelatihan kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan *Human Capital Management* PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk.

## Referensi

- Amilia, R. (2015). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. TELKOM (PERSERO) KANTOR DIVISI AKSES KEDATON BANDAR LAMPUNG)*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. NESINAK INDUSTRIES. In *Management, and Accounting* (Vol. 2). <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. (2017). *Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- FAHLEVI, M. D. (2018). *PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI PEMKOT TANGERANG (Studi Kasus Pada Bagian Perizinan, Catatan Sipil dan Administrasi Umum)*. Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Hartoyo, E., Sholihah, Q., Fauzia, R., & Rachmah, D. N. (2015). *Sarapan Pagi & Produktivitas*. Universitas Brawijaya Press.
- Haryo, B. D., & Waloejo, H. D. (2018). PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. METEC SEMARANG. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 167–176.
- Kinanti, F. W., Sudiarditha, I. K. R., & Kasmir, K. (2018). Does Leadership Impact on Performance of Agriculture and Food Service? *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 6(2), 161–175.
- Komarudin, K. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT LION MENTARI AIRLINES BANDARA SOEKARNO HATTA CENGKARENG. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2).
- Meiprahastuti, R. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Madiun Tahun 2014. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi*

*Dan Pembelajarannya*, 2(2).

- Niam, K., Wulan, H. S., & Saputra, A. (2018). Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Armando Tobacco Dengan Kedisiplinan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*, 4(4).
- Nurrulloh, M. (2013). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai dinas pekerjaan umum provinsi Kalimantan timur. *Ekonomia*, 2(1), 297–306.
- Nursifa, H. R. (2018). *PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) KANTOR PUSAT-SOEKARNO HATTA*. Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Purnama, R. (2008). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung. *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 8(2), 58–72.
- Rumondor, V. W. (2013). Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Salju, S., & Lukman, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(2).
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Statistik–Indonesia, B. P. (2018). Statistik Transportasi Udara 2017. *Jakarta: BPS*.
- Sunyoto, D. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Buku Seru*.
- Yusuf, B., & Al Arif, M. N. R. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Rajawali Pers.