

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA PRODUKTIVITAS
KERJA DI KARYAWAN UD. MOLEK SURYA
ABADI SURABAYA**

JURNAL SKRIPSI



Oleh:

RIZKY BAGUS HARTANTO

NIM : 14210191

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA PRODUKTIVITAS
KERJA DI KARYAWAN UD. MOLEK SURYA
ABADI SURABAYA**

**RIZKY BAGUS HARTANTO
14210191**

JURUSAN MANAJEMEN

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA SURABAYA
GRAHA MAHARDHIKA JL. WISATA MENANGGAL 42 A DUKUH
MENANGGAL – GAYUNGAN – SURABAYA – JAWA TIMUR – 60234**

rizkybagus6621@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada produktivitas kerja UD. Molek Surya Abadi Surabaya. Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak (*Random*), dibagikan kuesioner 80 karyawan UD. Molek Surya Abadi Surabaya. Data yang didapat diolah menggunakan *SPSS 13.0*. Analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Analisis Jalur. Sedangkan untuk menentukan diterima atau tidaknya hipotesis menggunakan Uji t (parsial). Hasil dalam penelitian menunjukkan (1). Variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja UD. Molek Surya Abadi Surabaya. (2). Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja UD. Molek Surya Abadi Surabaya. (3) Variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja UD. Molek Surya Abadi Surabaya. (4). Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. UD. Molek Surya Abadi Surabaya. (5). Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja UD. Molek Surya Abadi Surabaya. (6). Variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja UD. Molek Surya Abadi Surabaya. (7). Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja UD. Molek Surya Abadi Surabaya.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job training and leadership on work motivation and its impact on UD work productivity. Molek Surya Abadi Surabaya. Determination of the sample used in this study is Probability Sampling is a random sampling (Random), distributed questionnaire 80 employees UD. Molek Surya Abadi Surabaya. The data obtained is processed using SPSS 13.0. Data analysis used is Test Validity and Test Reliability, Path Analysis. Meanwhile, to determine whether or not accept the hypothesis using t test (partial). The results in the study show (1). Job training variables significantly influence the motivation of UD work. Molek Surya Abadi Surabaya. (2). Leadership variables significantly influence the motivation of UD work. Molek Surya Abadi Surabaya. (3) Job training variables significantly influence the productivity of UD work. Molek Surya Abadi Surabaya. (4). Leadership variables have a significant effect on work productivity. UD. Molek Surya Abadi Surabaya. (5). Job motivation variable has significant effect to UD work productivity. Molek Surya Abadi Surabaya. (6). Job training variable has significant effect on work productivity through work motivation of UD. Molek Surya Abadi Surabaya. (7). Leadership variable has significant effect on work productivity through work motivation of UD. Molek Surya Abadi Surabaya.

Keywords: Job Training, Leadership, Work Motivation, Work Productivity.

Latar Belakang

Pada era jaman globalisasi sekarang yang semakin maju, perusahaan-perusahaan yang semakin bersaing dalam satu pasar semakin banyak dan beragam. Perusahaan-perusahaan yang ingin *survive* harus mempunyai nilai yang lebih dan berbeda dari perusahaan lain, persaingan yang sangat ketat terletak pada bagaimana sebuah perusahaan dapat megimplementasikan proses penciptaan produk atau jasanya lebih baik dan lebih berkualitas dibandingkan pesaing bisnis lainnya. Untuk mencapai rangkaian tersebut bukanlah target saat ini saja, melainkan secara terus menerus ke masa akan datang. Persaingan bisnis dapat terjadi pada berbagai perusahaan yang telah memiliki keunggulan di bidang masing-masing, selain keunggulan pada strategi, keunggulan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Simamora (2014:344) pelatihan pegawai atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan-pengetahuan (*knowledge*) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya.

Menurut Sutikno (2014:16) Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. Tugas pimpinan tidak hanya memberi perintah, tetapi mendorong dan memfasilitasi perbaikan mutu pekerjaan yang dilakukan oleh anggota atau bawahan.

Menurut Hasibuan (2013:143) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai suatu dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

Menurut Hasibuan (2013:126) Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran dengan jumlah yang digunakan atau jumlah jam kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, alasan menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini karena dalam penelitian ini hubungan antara variabel bersifat sebab-akibat serta penelitian ini juga bermaksud untuk menguji hipotesis. Menurut Sugiyono (2013:8) pendekatan kuantitatif ialah pendekatan dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dengan analisis bersifat statistik yang memiliki tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan serta hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti bersifat kausal.

Penelitian ini juga bermaksud untuk menjelaskan pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain yang didukung oleh teori dan dalam mengumpulkan data melalui kuesioner, maka tipe penelitian ini termasuk tipe penelitian eksplanatori. Tipe penelitian eksplanatori menurut Sugiyono (2013:6) yaitu penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya mengedarkan kuesioner, *test*, wawancara dan sebagainya.

Untuk mengetahui jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

n = $100 / (1 + 100 \times 0,05^2) = 80$.

Jadi sampel yang diambil dari penelitian ini 80 responden karyawan UD. Molek Surya Abadi Surabaya.

Jumlah kuesioner 80 dengan menggunakan metode pengambilan *probability sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak (*random*) sederhana, ialah sebuah sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian atau satuan elemen dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Variabel	Item	Koef. Korelasi	Keterangan
Pelatihan Kerja	Q1	0,751	Valid
	Q2	0,732	Valid
	Q3	0,787	Valid
	Q4	0,781	Valid
Kepemimpinan	Q5	0,745	Valid
	Q6	0,789	Valid
	Q7	0,748	Valid
	Q8	0,798	Valid
Motivasi	Q9	0,738	Valid
	Q10	0,791	Valid
	Q11	0,768	Valid
	Q12	0,708	Valid
Produktivitas Kerja	Q13	0,740	Valid
	Q14	0,785	Valid
	Q15	0,729	Valid
	Q16	0,764	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen bahwa semua nilai korelasi lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0.5. Dengan demikian butir-butir pertanyaan di variabel tersebut dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

UJI REABILITAS

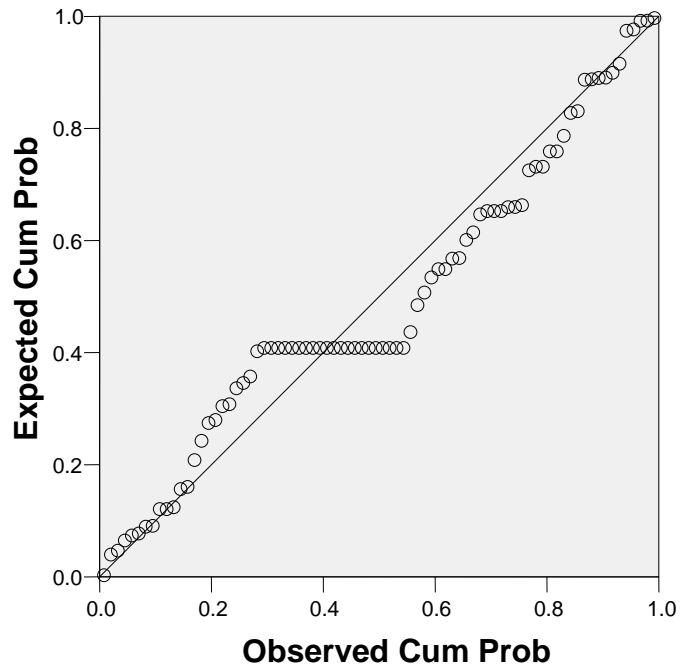
Variabel	Item	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Pelatihan Kerja	Q1	0,874	Reliabel
	Q2	0,874	Reliabel
	Q3	0,873	Reliabel
	Q4	0,875	Reliabel
Kepemimpinan	Q5	0,874	Reliabel
	Q6	0,875	Reliabel
	Q7	0,874	Reliabel
	Q8	0,874	Reliabel
Motivasi	Q9	0,874	Reliabel
	Q10	0,873	Reliabel
	Q11	0,873	Reliabel
	Q12	0,874	Reliabel
Produktivitas Kerja	Q13	0,874	Reliabel
	Q14	0,873	Reliabel
	Q15	0,874	Reliabel
	Q16	0,875	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai semua variabel mempunyai Alpha Cronbach yang lebih besar dari 0.6, sehingga variabel tersebut dinyatakan handal dan layak dipergunakan sebagai alat pengumpul data.

Uji Asumsi Klasik
1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA



Pada gambar diatas pada Uji Normalitas data menggunakan *Norma P-P Plot Of Regression* data pada variabel yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik dalam gambar mengikuti garis lurus diagonal miring kekanan.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dipergunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan kausal antara dua variabel atau lebih. Tabel dibawah ini adalah olahan SPSS.

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	PELATIHAN KERJA	,904	,265	,101	,115	8,708
	KEPEMIMPINAN	,914	,272	,104	,185	8,374
	MOTIVASI KERJA	,911	,228	,086	,191	8,183

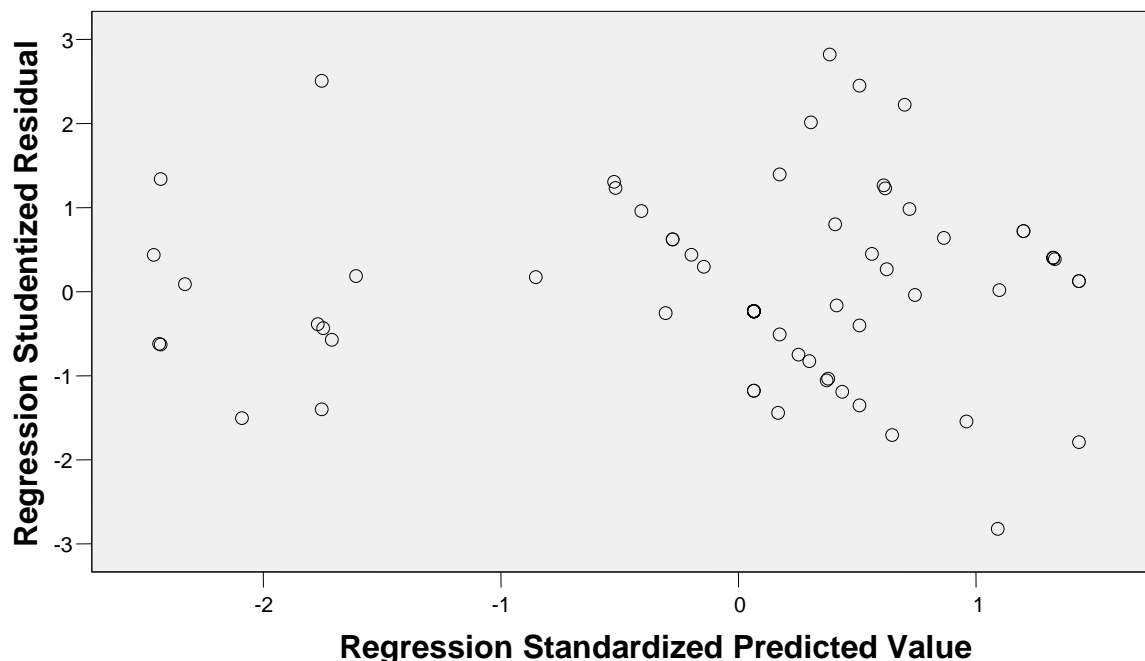
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Dari tabel diatas hasil olahan SPSS diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* adalah sebagai berikut :

1. Variabel pelatihan kerja sebesar 8,708.
Jadi variabel pelatihan kerja mempunyai nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* terletak nilai *tolerance* antara lebih besar dari 0,1 dan kurang 10 sehingga dapat dikatakan data terbebas dari multikolinearitas.
 2. Variabel kepemimpinan sebesar 8,374.
Jadi variabel pelatihan kerja mempunyai nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* terletak nilai *tolerance* antara lebih besar dari 0,1 dan kurang 10 sehingga dapat dikatakan data terbebas dari multikolinearitas.
 3. Variabel motivasi kerja sebesar 8,183.
Jadi variabel pelatihan kerja mempunyai nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* terletak nilai *tolerance* antara lebih besar dari 0,1 dan kurang 10 sehingga dapat dikatakan data terbebas dari multikolinearitas.
- 3. Uji Heteroskedastisitas**

Scatterplot

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA



Berdasarkan hasil olahan SPSS 13.0 maka dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut, pada gambar *scatterplot* data hasil kuesioner menunjukkan terbebas dari heteroskedastisitas karena data penyebaran titik-titik dan tidak berpola, titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah garis horizontal angka nol kemudian titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

Analisis Jalur

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan regresi dengan program SPSS diperoleh seperti tabel dibawah ini.

Uji t (Coefficien X terhadap Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,657	,404		1,625	,108
	PELATIHAN KERJA	,331	,083	,355	3,984	,000
	KEPEMIMPINAN	,423	,090	,418	4,944	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Dari tabel diatas (*Coefficients*) dapat dilihat nilai beta hasil untuk variabel pelatihan kerja terhadap motivasi kerja nilai beta sebesar 0,355 dan besaran t_{hitung} 3,984 dengan besaran sig sebesar 0,000, hipotesis yang digunakan $H_0 : b_2 = 0$ (secara individu tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat) dan $H_1 : b_2 \neq 0$ (secara individu ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) karena nilai sig $< 0,05$ maka disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_1 , yang berarti variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan besaran pengaruh sebesar 0,355 atau 35,5 %.

Untuk variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja nilai beta sebesar 0,418 dan besaran t_{hitung} 4,944 dengan besaran sig sebesar 0,000, hipotesis yang digunakan $H_0 : b_2 = 0$ (secara individu tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat) dan $H_1 : b_2 \neq 0$ (secara individu ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) karena nilai sig $< 0,05$ maka disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_1 , variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan besaran pengaruh sebesar 0,418 atau 41,8 %.

Dari tabel diatas dapat dilihat jika variabel paling berpengaruh terhadap motivasi kerja secara langsung adalah variabel kepemimpinan, dengan besaran pengaruh sebesar 41,8 %

Uji t (Coefficien X dan Z terhadap Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,382	,507		2,726	,008
	PELATIHAN KERJA	,370	,213	,398	2,397	,019
	KEPEMIMPINAN	,448	,241	,456	2,469	,016
	MOTIVASI KERJA	,387	,241	,396	2,044	,044

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Dari tabel 4.33 diatas (*Coefficients*) dapat dilihat nilai beta hasil untuk variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja nilai beta sebesar 0,398 dan besaran t_{hitung} 2,397 dengan besaran sig sebesar 0,019, hipotesis yang digunakan $H_0 : b_3 = 0$ (secara individu tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat) dan $H_1 : b_3 \neq 0$ (secara individu ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$

(0,05) karena nilai sig <0,05 maka disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_1 , variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan besaran pengaruh sebesar 0,398 atau 39,8 %.

Untuk variabel kepemimpinan terhadap produktivitas kerja nilai beta sebesar 0,456 dan besaran t_{hitung} 2,469 dengan besaran sig sebesar 0,016, hipotesis yang digunakan $H_0 : b_3 = 0$ (secara individu tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat) dan $H_1 : b_3 \neq 0$ (secara individu ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) karena nilai sig <0,05 maka disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_1 , variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan besaran pengaruh sebesar 0,456 atau 45,6 %.

Untuk variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja nilai beta sebesar 0,396 dan besaran t_{hitung} 2,044 dengan besaran sig sebesar 0,044, hipotesis yang digunakan $H_0 : b_3 = 0$ (secara individu tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat) dan $H_1 : b_3 \neq 0$ (secara individu ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) karena nilai sig <0,05 maka disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_1 , variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan besaran pengaruh sebesar 0,396 atau 39,6 %.

Dari tabel diatas dapat dilihat jika variabel paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara langsung adalah variabel kepemimpinan, dengan besaran pengaruh sebesar 45,6 %.

Koefisien Determinasi Struktur 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,957 ^a	,915	,913	,86413	1,708

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, PELATIHAN KERJA

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Pada tabel dapat dilihat bahwa nilai *R Square* adalah 0,915 hal ini berarti sumbangsi variabel bebas (pelatihan kerja, kepemimpinan) terhadap motivasi kerja sebesar 91,5 %, sedangkan sisanya 8,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu komitmen, disiplin kerja lingkungan kerja, kinerja karyawan dll.

Koefisien Determinasi Struktur 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,930 ^a	,865	,860	1,06559	1,867

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Pada tabel dapat dilihat bahwa nilai *R Square* adalah 0,865 hal ini berarti sumbangsi variabel bebas (pelatihan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja) terhadap produktivitas kerja sebesar 86,5 %, sedangkan sisanya

13,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, kinerja karyawan, kedisiplinan, komitmen organisasi dll.

Dalam penelitian ini ada 2 buah persamaan struktur yang akan dihitung dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi, korelasi, dan

perhitungan pengaruh hasil kontribusi analisis jalur. Dua persamaan struktural tersebut :

1. Persamaan Struktur Satu

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

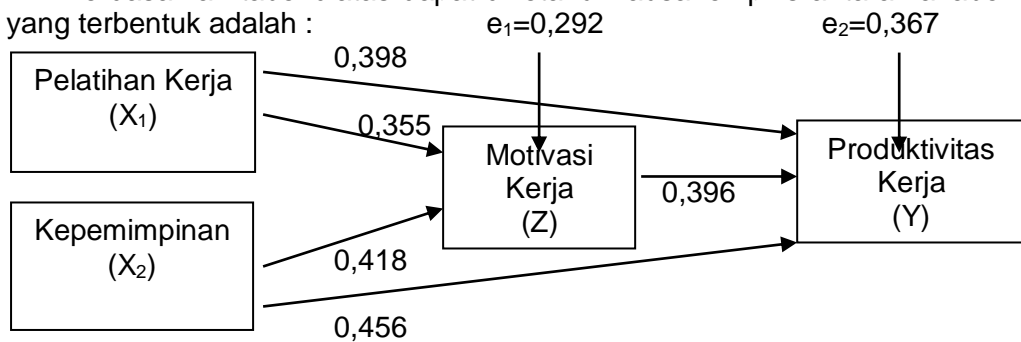
$$Z = 0,355 + 0,418 + e_1 \sqrt{(1-0,915)}=0,292$$

2. Persamaan Struktur Dua

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_2$$

$$Y = 0,398 + 0,456 + 0,396 + e_2 \sqrt{(1-0,865)}=0,367$$

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui kausal empiris antara variabel yang terbentuk adalah :



Hubungan Kausal Empiris Antara Variabel Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan yang terbentuk adalah :

$$Z = 657 + 0,331X_1 + 0,423 X_2 + e_1=0,292$$

$$Y = 1,382 + 0,370X_1 + 0,448 X_2 + 0,387Z + e_2=0,367$$

X₁ = Pelatihan kerja

X₂ = Kepemimpinan

Z = Motivasi kerja

Y = Produktivitas kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap produktivitas kerja.

Perhitungan pengaruh hasil kontribusi analisis jalur berdasarkan :

1. Pengaruh hasil kontribusi struktur 1
 - a. Kontribusi pelatihan kerja (X₁) yang secara langsung mempengaruhi motivasi kerja (Z) adalah sebesar 0,355 atau 35,5%.
 - b. Kontribusi kepemimpinan (X₂) yang secara langsung mempengaruhi motivasi kerja (Z) adalah sebesar 0,418 atau 41,8%.
2. Pengaruh hasil kontribusi struktur 2 (Pengaruh langsung)
 - a. Kontribusi pelatihan kerja (X₁) yang secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,398 atau 39,8 %.
 - b. Kontribusi kepemimpinan (X₂) yang secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,456 atau 45,6 %.
 - c. Kontribusi motivasi kerja (Z) yang secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,396 atau 39,6 %.
3. Pengaruh hasil kontribusi struktur 2 (Pengaruh tidak langsung)

- a. Pengaruh tidak langsung variabel pelatihan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) adalah sebesar $0,398 \times 0,396 = 0,158$ atau 15,8%.
 - b. Pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) adalah sebesar $0,456 \times 0,396 = 0,181$ atau 18,1%.
4. Pengaruh total
- a. Pengaruh pelatihan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) adalah sebesar $0,398 + (0,355 \times 0,396) = 0,539$ atau 53,9 %.
 - b. Pengaruh kepemimpinan (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) adalah sebesar $0,456 + (0,418 \times 0,396) = 0,622$ atau 62,2%.
5. Pengaruh masing-masing variabel secara tidak langsung dan langsung maka disimpulkan dibawah ini.
- a. Kontribusi pengaruh tidak langsung pelatihan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) adalah sebesar 15,8%, sedangkan pengaruh secara langsung pelatihan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 39,8 %, maka ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak langsung menggunakan variabel *Intervening* motivasi kerja (Z), hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *Intervening* motivasi kerja (Z) dengan hasil kontribusi sebesar 15,8 %.
 - b. Kontribusi pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) adalah sebesar 18,1%, sedangkan pengaruh secara langsung kepemimpinan (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 45,6%, maka ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak langsung menggunakan variabel *Intervening* motivasi kerja (Z), hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *Intervening* motivasi kerja (Z), dengan hasil kontribusi sebesar 18,1%.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja pada UD. Molek Surya Abadi Surabaya.

Berdasarkan Uji t dengan menggunakan SPSS yang telah dilakukan diatas, variabel pelatihan kerja terhadap motivasi kerja UD. Molek Surya Abadi Surabaya memperoleh nilai sig. 0,000, dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) karena sig < 0,05 dan nilai koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, pendidikan instruktur di perusahaan UD. Molek Surya Abadi Surabaya berorientasi pada peningkatan skill dan perusahaan memberikan reward untuk meningkatkan status karir kerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ditulis peneliti, jadi hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh I Gede Novrada Budiarta, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra (2015) bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada UD. Gasandry. Hal ini ditunjukkan dengan p – value $P_{X_2X_1} = 0,000 < \text{Alpha} (\alpha) = 0,05$. Besar sumbangan pengaruh dari pelatihan terhadap motivasi kerja adalah 0,350 atau 35,0%.

Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada UD. Molek Surya Abadi Surabaya.

Berdasarkan Uji t dengan menggunakan SPSS yang telah dilakukan diatas, variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja UD. Molek Surya Abadi Surabaya memperoleh nilai sig. 0,000, dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$

(0,05) karena $\text{sig} < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja UD. Molek Surya Abadi Surabaya, program bimbingan kepada bawahan di perusahaan UD. Molek Surya Abadi Surabaya bertujuan agar para staf mampu bekerja sama dengan optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ditulis peneliti, jadi hipotesis kedua diterima.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada UD. Molek Surya Abadi Surabaya.

Berdasarkan Uji t dengan menggunakan SPSS yang telah dilakukan diatas, variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja UD. Molek Surya Abadi Surabaya memperoleh nilai sig. 0,019, dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) karena $\text{sig} < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja UD. Molek Surya Abadi Surabaya, Metode pelatihan di perusahaan UD. Molek Surya Abadi Surabaya akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ditulis peneliti, jadi hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh *Luh Putu Ega Apriliyantini dkk (2016) variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Anugerah Merta Sari Sedana.*

Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada UD. Molek Surya Abadi Surabaya.

Berdasarkan Uji t dengan menggunakan SPSS yang telah dilakukan diatas, variabel kepemimpinan terhadap produktivitas kerja UD. Molek Surya Abadi Surabaya memperoleh nilai sig. 0,016, dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) karena $\text{sig} < 0,05$ dan nilai koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja UD. Molek Surya Abadi Surabaya dengan arah pengaruh positif, kemampuan dalam mengambil keputusan dengan tepat sangat dibutuhkan oleh pimpinan di perusahaan UD. Molek Surya Abadi Surabaya dan pengawasan pemimpin sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ditulis peneliti, jadi hipotesis keempat diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh *Abdul Latief (2015) variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,251 > t_{tabel} 1,65922 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Afdeling Prapen I Kebun Unit I PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat.*

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada UD. Molek Surya Abadi Surabaya.

Berdasarkan Uji t dengan menggunakan SPSS yang telah dilakukan diatas, variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja UD. Molek Surya Abadi Surabaya memperoleh nilai sig. 0,044, dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) karena $\text{sig} < 0,05$ dan nilai koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja UD. Molek Surya Abadi Surabaya dengan arah pengaruh positif, karyawan bekerja dengan keterampilan dan efisiensi tenaga kerja yang tinggi agar didapatkan hasil yang optimal di perusahaan UD. Molek Surya Abadi Surabaya dan menjalin kerjasama dengan rekan kerja dalam pencapaian target perusahaan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ditulis peneliti, jadi hipotesis kelima diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Abdul Latief (2015) variabel motivasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,698 > t_{tabel} 1,65922 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05, yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Afdeling Prapen I Kebun Unit I PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas melalui motivasi kerja pada UD. Molek Surya Abadi Surabaya.

Berdasarkan hasil uji SPSS yang telah dilakukan peneliti, variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dikarenakan dari hasil uji SPSS ketiganya memiliki pengaruh yang signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja UD. Molek Surya Abadi Surabaya.

Besaran kontribusi pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja adalah sebesar 15,8%, sedangkan besaran kontribusi pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 39,8%, maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *Intervening* motivasi kerja lebih baik hasilnya dari pada menggunakan variabel *Intervening* motivasi kerja kontribusi sebesar 15,8%.

Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja pada UD. Molek Surya Abadi Surabaya.

Berdasarkan hasil uji SPSS yang telah dilakukan peneliti, variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dikarenakan dari hasil uji SPSS ketiganya memiliki pengaruh yang signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja UD. Molek Surya Abadi Surabaya.

Besaran kontribusi pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja adalah sebesar 18,1%, sedangkan besaran kontribusi pengaruh langsung kepemimpinan terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 45,6 %, maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *Intervening* motivasi kerja lebih baik hasilnya dari pada menggunakan variabel

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo dan Sutanto, E.M. 2013. "Pengaruh Pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya". Jurnal AGORA, Vol.1, No.3. Rivai, Veithzal dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketuju. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2013. *Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-19*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Gede Novrada Budiarta, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra (2015) "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja" <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=346525&val=1350&title=PENGARUH%20PELATIHAN%20DAN%20MOTIVASI%20KERJA%20TERHADAP%20PRODUKTIVITAS%20KERJA%20KARYAWAN> diakses tgl 10. Februari. 2018
- Luh Putu Ega Apriliyantini dkk (2016) Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJM/article/view/6719> diakses 03. Desember. 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- _____ 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____ 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika ADITAMA.
- Nasution, Nur. 2015. *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Cetakan ke-5*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- _____ dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono, 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

- _____ 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- _____ 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok: Holistica Lombok.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- _____ 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-8*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia, Cetakan Kedua*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.