

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA DIPERCETAKAN CITRA DAN
DIGITAL PRINTING KABUPATEN PANGKEP**

SKRIPSI



**MUH.IKRAM
NIM: 105721127920**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2024

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA DIPERCETAKAN CITRA DAN
DIGITAL PRINTING KABUPATEN PANGKEP**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**MUH.IKRAM
105721127920**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**“KAMI BUKAN YANG PERTAMA TAPI KAMI BERUSAHA
MENJADI YANG TERBAIK”**

**Memulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh
keikhlasan, menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan.**

**“Kerja keras adalah kunci untuk meraih kesuksesan, tetapi kerja
keras tanpa disertai doa tidak akan sempurna.” (buya hamka)**

PERSEMBAHAN

**Alhamdulillah dengan rasa bersyukur yang mendalam, dengan
terselesainya skripsi ini penulis mempersembahkannya kepada:**

kedua orang tuaku tercinta:

Muh Hasmi H.Z

Rahmawati S.E

Orang-orang yang saya sayang dan almamater saya



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap
Produktivitas Kerja di Percetakan Citra dan Digital
Printing di Kabupaten Pangkep
Nama Mahasiswa : Muh. Ikram
NIM : 105721127920
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia pengujiskripsi strata satu (S1) pada tanggal 29 Juni 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Juni 2024

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Ahmad Ac., ST., M.M
NIDN: 0015036214

ismail Rasulong, SE., M.M
NIDN: 0905107302

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507

Masrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Muh.Ikram, Nim : 105721127920, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 006/SK/Y-761201/091004/2024M, Tanggal 22 Dzulqaidah 1445 H / 29 Juni 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Dzulqaidah 1445 H
29 juni 2024 M

PANITIA UJIAN

- | | | |
|------------------|---|---------|
| 1. Pengawas Umum | : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) | (.....) |
| 2. Ketua | : Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 3. Sekretaris | : Agusdiwana Suami, SE., M. ACC
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 4. Penguji | : 1. Dr. Muhammad Rusydi, M.Si | (.....) |
| | 2. Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M | (.....) |
| | 3. Dr. Syarifuddin Sulaiman, S.E., M.Si | (.....) |
| | 4. Ismail Rasulong, S.E., M.M | (.....) |

Disahkan Oleh,
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar**



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAHMAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muh.Ikram

Stambuk : 105721127920

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja di Percetakan Citra Dan Digital Printing
Di Kabupaten Pangkep

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 29 Juni 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Muh.Ikram
NIM: 105721127920

Diketahui Oleh,

Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Andi Jari an. SE..M.Si
NBM: 651 507

Nasrullah. SE..M.M
NBM: 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muh.Ikram
NIM : 105721127920
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

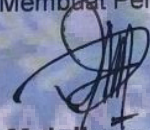
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di percetakan Citra Dan Digital Printing Di Kabupaten Pangkep

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 29 juni 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Muh.Ikram
NIM: 105721127920

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas Rahmat dan Hidayah-Nya serta petunjuk dan pertolongannya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Percetakan Citra dan Digital Printing di Kabupaten Pangkep”**. Untuk diajukan guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Sehingga penulis haturkan banyak terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya dan teristimewa kepada kedua orang tua penulis Ayahanda Muh Hasmi H.Z dan Ibunda Rahmawati S.E serta saudara saya atas segala dukungan bantuan moral maupun *financial* serta doa selama penulis menempuh pendidikan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menghadapi tantangan, hambatan dan tidak dapat lepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan baik material maupun spiritual dari berbagai pihak, karena itu, perkenankanlah penulis menghanturkan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Dr.H. Andi Jam'an, SE.,M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Ahmad Ac, ST., M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik dan lancar.
5. Bapak Ismail Rasulong,S.,M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Muh Nur, S.E,M.M selaku Penasehat Akademik (PA) penulis.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Segenap staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Para rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Terima kasih kepada sahabat-sahabat saya atas segala bantuannya yang selalu menyemangati penulis dan mendengar keluh kesah penulis.
11. Terima kasih juga untuk semua keluarga atau kerabat yang selalu memberkan semangat, motivasi, dan dukungannya sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kepada semua pihak yang membacanya, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama almamater tercinta kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii sabililil haq, fastabiqul khairat, wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Makassar, 25 Mei 2024

Penulis

ABSTRAK

MUH. IKRAM, 2024. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivita Kerja di Percetakan Citra dan Digital Printing Di Kabupaten Pangkep*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Ahmad Ac dan Ismail Rasulong.

Penelitian ini bersifat penelitian kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Percetakan Citra dan Digital Printing Di Kabupaten Pangkep. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh atau mengambil seluruh jumlah populasi dengan jumlah responden 35 sampel. Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang telah dibagikan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 22 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Percetakan Citra dan Digital Printing Di Kabupaten Pangkep.

Kata kunci: *Pelatihan, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja*

ABSTRACT

MUH. IKRAM, 2024. *The Influence of Training and Work Motivation on Work Productivity in Image Printing and Digital Printing in Pangkep Regency.* Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Ahmad Ac and Ismail Rasulong.

This research is quantitative research. The aim of this research is to determine the effect of training and work motivation on employee work productivity at Image Printing and Digital Printing in Pangkep Regency. The sampling method used in this research is a saturated sample or taking the entire population with 35 sample respondents. The data in this research was obtained from the results of distributing questionnaires that had been distributed. The analytical method used is descriptive analysis method and multiple linear regression analysis using the IBM SPSS version 22 for Windows application. The results of this research show that partially training and work motivation have a positive and significant effect on employee work productivity at Citra Printing and Digital Printing in Pangkep Regency.

Keywords: *Training, Work Motivation, Work Productivity*



DAFTAR ISI

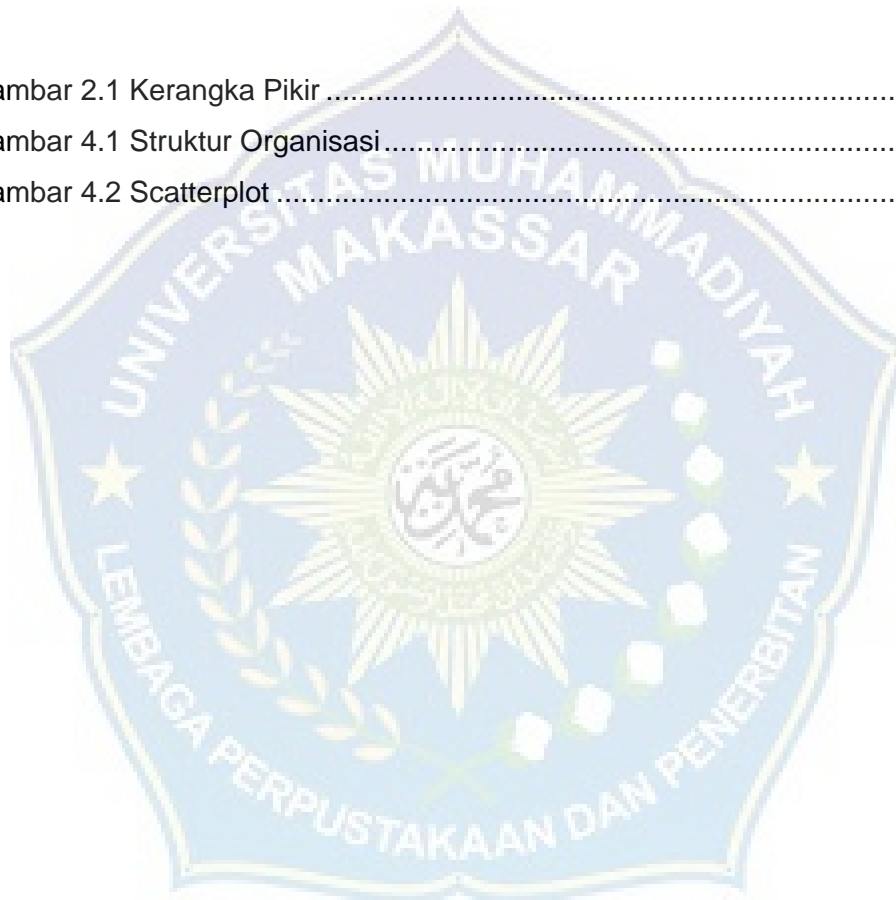
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
B. Pelatihan	10
C. Motivasi Kerja	14
D. Produktivitas kerja	16
E. Penelitian Terdahulu	18
F. Kerangka Pikir	23
G. Hipotesis	24
BAB III. METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
C. Jenis dan Sumber Data	27

D. Populasi Dan Sampel.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Definisi Operasional Variabel	30
G. Metode Analisis Data	31
H. Uji Hipotesis	35
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Gambaran Objek Penelitian	37
B. Karakteristik Responden	39
C. Analisis Statistik Deskriptif.....	40
D. Analisis Data	43
E. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	46
F. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	49
G. Pembahasan Hasil Penelitian.....	54
BAB V. PENUTUP	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	64



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	38
Gambar 4.2 Scatterplot	48



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	39
Tabel 4.3 Tabel Frekuensi Variabel Pelatihan (X1)	41
Tabel 4.4 Tabel Frekuensi Variabel Motivasi kerja (X2)	41
Tabel 4.5 Tabel Frekuensi Variabel Produktivitas (Y).....	42
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel.....	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel.....	45
Tabel 4.8 Hasil uji Normalitas.....	46
Tabel 4.9 Hasil uji Multikolinearitas	47
Tabel 4.10 hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	49
Tabel 4.11 Hasil Uji t	51
Tabel 4.2 Hasil uji F.....	52
Tabel 4.3 Hasil uji Koefisien Determinasi	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik kantor maupun instansi dan sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu instansi, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus dan dikelola dengan sebaik mungkin oleh kantor. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama saat ini kita telah memasuki era perdagangan bebas, dimana persaingan kompetisi semakin ketat, sehingga memaksa setiap perusahaan untuk lebih bekerja keras dengan efektif dan efisien agar menghasilkan produksi yang berkualitas dan juga handal. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan keberlangsungan hidupnya dengan memberi perhatian kepada aspek sumber daya manusia.

Oleh karena itu, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor penentu yang penting karena manusia yang mengelola segala aspek perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan meningkat dengan harapan tujuan perusahaan bisa tercapai. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung

kemampuan bersaingnya dengan perusahaan lain. Hal ini juga dikemukakan oleh Beardwell (2017), Keterlibatan karyawan memiliki efek material di perusahaan, karyawan dapat mempengaruhi kinerja bisnis seperti keuntungan, produktivitas, inovasi dan kapasitas pelanggan. Untuk dapat meningkatkan produktivitasnya suatu organisasi atau perusahaan memerlukan dukungan kemampuan sumber daya manusia yang bekerja lebih produktif.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran karyawan per satuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dihasilkan sekelompok karyawan dalam jangka waktu tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu: Pendidikan dan pelatihan, keterampilan, disiplin, motivasi, lingkungan, teknologi, dan lain sebagainya.

Organisasi yang tidak memberikan pelatihan kepada karyawannya dapat gagal bersaing di pasar. Hal ini biasanya terjadi dikarenakan karyawan organisasi tersebut tidak mampu meningkatkan produktivitas mereka. Dengan kata lain, pelatihan membantu karyawan untuk mengadopsi peluang pasar dan membuat mereka mampu menghadapi perubahan teknologi dan persaingan (Athar, 2023). Tujuan dasar pelatihan adalah untuk membantu karyawan membangun keterampilan mereka yang akan meningkatkan produktivitas kerja mereka dan pada akhirnya akan mengarah pada produktivitas perusahaan yang lebih. Pelatihan juga berguna untuk memberi karyawan kesempatan dalam mengembangkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja serta menambah pengetahuan (Sarwani, dkk, 2020). Selain itu, diperlukan suatu hal positif yang mampu mendorong semangat kerja karyawan agar dapat meningkatkan

produktivitas kerja karyawan salah satunya dengan memberikan motivasi.

Menurut Afandi (2018), Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau Individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan sehingga mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Pada dasarnya, motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka dan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja, hal ini berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah: atasan, rekan, sarana fisik, kebijakan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan (Sedarmayanti, 2017).

Perkembangan dunia teknologi memang tidak ada matinya. Hampir setiap tahun bahkan bulan selalu ada hal baru dalam teknologi. Tak terkecuali dalam teknologi percetakan. Sejak pertama kali ditemukan pada tahun 1439 oleh Johannes Guttenberg, mesin cetak terus mengalami perkembangan hingga saat ini. Johannes Guttenberg merupakan ahli logam berkebangsaan Jerman. Berkat penemuannya tersebut bangsa Eropa menjulukinya sebagai penemu movable type karena berhasil memperbaiki sistem cetak mencetak pada masanya. Perkembangan teknologi sangat membantu kemampuan mesin cetak menjadi sangat baik. Mesin digital printing saat ini ada tidak hanya dapat melayani cetakan dalam kapasitas besar namun dapat melayani dalam jumlah dan kapasitas sekala kecil yang berkaitan dengan promosi baik dalam ruangan (indoor) maupun luar ruangan (outdoor) yang dapat menunjang kemajuan dalam dunia bisnis .

Percetakan Citra dan Digital Printing Pangkep merupakan suatu usaha

yang berdiri di bidang percetakan. Percetakan Citra dan Digital Printing Pangkep menghasilkan produk-produk yang berkualitas. Oleh karena itu perusahaan harus tetap relevan di pasar yang selalu berubah dan memenuhi tuntutan pelanggan yang semakin tinggi. Untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerjanya, karyawan harus juga mengembangkan skill dan kinerjanya melalui pelatihan dan memahami motivasi kerja.

Semakin tingginya persaingan dalam pendistribusian barang dan jasa , maka manajer Sumber Daya manusia perlu memperhatikan para karyawan terutama pada bagian teknisi yang berperan penting dalam kelancaran perusahaan. Dengan memberikan pelayanan produk yang baik maka konsumen dan pelanggan akan merasa puas sehingga perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif. Untuk itu produktivitas kerja karyawan harus sesuai target yang telah ditetapkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pengukuran produktivitas sangat penting untuk mengetahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh para karyawan. Dari hasil observasi awal yang diperoleh menunjukkan bahwa dari tahun 2020 ke tahun 2021 target produktivitas kerja karyawan menurun. Kurangnya pengalaman, pengetahuan dan kemampuan karyawan pada bidang tertentu serta kurangnya motivasi kerja dalam diri setiap karyawan dapat menjadi penyebab belum tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan. Upaya yang dapat dilakukan manajer yaitu dengan memberi bimbingan, arahan serta memberi pelatihan yang cukup memadai.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada karyawan, mereka memperoleh pelatihan seputar pekerjaan mereka serta pelatihan manajemen resiko pada bidang divisi masing-masing yang dianggap masih kurang karena

hanya diberikan pada saat awal diterima bekerja saja dan juga saat tertentu yang butuh pekerjaan ekstra misalnya saat akan pergi ke lapangan. Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan pastinya memiliki tantangan dan beban kerja yang cukup signifikan, terutama saat ada perbaikan pada barang yang baru dikenalnya, karyawan harus mempelajari dari buku panduan yang dirasa kurang cukup. Dalam hal ini kurangnya pelatihan dan motivasi kerja dapat menjadi penyebab rendahnya produktivitas kerja karyawan

Dalam memadukan fenomena-fenomena tersebut dengan landasan teori, penelitian ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan antara teori dan realitas di lapangan. Melalui pemahaman mendalam terhadap tantangan yang dihadapi oleh industri percetakan ini, penelitian ini berupaya membangun dasar konseptual yang kuat untuk menguji dampak pelatihan dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki secara mendalam **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Di Percetakan Citra dan Digital Printing**. Dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang relevan dan menerapkan analisis statistik yang tepat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan untuk mengoptimalkan strategi pengembangan karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja di Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja di Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang hendak dicapai maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat Penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai pelatihan dan motivasi kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini dijadikan sebagai pengalaman yang berharga dalam upaya meningkatkan penulis dalam mengembangkan ilmu dan dapat

memberikan gambaran tentang hasil penelitian ini dan juga dapat menerapkan ilmu yang diketahui.

b. Bagi kantor di Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep.

Penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan kepada kantor di Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep.

c. Bagi Peneliti Lanjutan

Hasil penelitian ini dapat memberi ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam mengembangkan dan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas dalam melanjutkan penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nurhasanah (2019) secara umum manajemen biasanya disebut sebagai proses penyelesaian pekerjaan melalui orang lain. Manajemen adalah ilmu dan seni yang menjelaskan cara mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan. Definisi Manajemen menurut Hasibuan (2017) “manajemen adalah ilmu dan seni mengelola proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Amirullah (2015) “manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian tindakan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017), dasar-dasar manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Adanya kerja sama di antara sekelompok orang dalam ikutan formal.
- b. Adanya tujuan bersama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai.
- c. Adanya pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab yang teratur.
- d. Adanya hubungan formal dan ikutan tata tertib yang baik
- e. Adanya sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dikerjakan

f. Adanya *human organization*.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk mendapatkan, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengatur hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora (2014), manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi operasional manajemen sumber daya manusia menurut Sihombing (2015) terbagi menjadi enam, yaitu sebagai berikut:

a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi/perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

b. Fungsi Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi pengadaan merupakan fungsi MSDM dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan (*the right man*

in the right place).

c. Fungsi Pengembangan (*Development*)

Fungsi pengembangan merupakan fungsi MSDM dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.

d. Fungsi Kompensasi

Fungsi kompensasi merupakan fungsi MSDM dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

e. Fungsi Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian merupakan fungsi MSDM dalam mempersatukan, kepentingan organisasi/perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.

f. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan merupakan fungsi MSDM untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

B. Pelatihan

1. Definisi Pelatihan Kerja

Pada dasarnya, pelatihan dilakukan karena adanya kesenjangan antar keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menepati posisi baru. Pelatihan pada hakikatnya adalah proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk melatih karyawan, dibutuhkan pengetahuan tentang

tentang bagaimana orang belajar. Menurut Sutrisno (2019) Pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Tentunya proses tersebut mengacu pada penyelenggaraan pendidikan yang disusun sedemikian rupa untuk mencapai tujuan. Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2017) yang mengungkapkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir.

Widodo (2015) menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan kerja mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha terencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Artinya pelatihan merupakan suatu kegiatan holistik yang tidak hanya menyangkut kegiatan pembelajaran atau memberikan pengetahuan saja, akan tetapi dapat mencakup pelatihan keterampilan fisik, kemampuan baru yang dibutuhkan organisasi, hingga tahapan evaluasinya pula.

Pelatihan kerja, pelatihan karyawan, atau sering disebut dengan istilah *training* di perusahaan-perusahaan ini sering dikaitkan dengan kebutuhan karyawan baru yang dianggap belum mampu beradaptasi dan benar-benar memahami pekerjaannya. Padahal, pelatihan kerja sejatinya tidak mengenal batasan lama bekerja bahkan jabatan, seperti yang diungkapkan oleh Dessler (2019) bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang mengenai keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

2. Jenis-jenis Pelatihan

Telah diungkapkan bahwa *training* atau pelatihan kerja ini tidaklah hanya mengacu pada proses pelatihan karyawan baru saja. Bahkan, terdapat banyak jenis-jenis pelatihan kerja yang telah diaplikasikan oleh organisasi-organisasi perusahaan. Menurut Kaswan (2016) beberapa jenis pelatihan kerja tersebut di antaranya adalah sebagai berikut:

- a) Pelatihan induksi, bertujuan mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat, ini merupakan pelatihan yang singkat dan informatif yang diberikan segera setelah bergabung dengan organisasi tersebut, tujuannya memberikan informasi “selayang pandang” kepada karyawan.
- b) Pelatihan pekerjaan, berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberikan informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat efisien, dan akhirnya dengan percaya diri.
- c) Pelatihan untuk promosi, adalah pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi, tujuannya untuk memberi kesempatan pada karyawan melakukan penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level lebih tinggi.
- d) Pelatihan penyegaran, adalah memperbaharui keterampilan profesional, informasi dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting.
- e) Pelatihan untuk pengembangan manajerial, merupakan pelatihan yang diberikan kepada manajer agar meningkatkan efisiensinya dan dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi, perusahaan harus menyediakan semua jenis pelatihan

3. Indikator Pelatihan

Untuk melakukan tahap evaluasi efektivitas pelatihan diperlukan indikasi konkret yang dapat menjadi patokan pengukuran yang objektif. Menurut Mangkunegara (2017) indikator-indikator pelatihan kerja adalah sebagai berikut.

- a) Tujuan Pelatihan. Tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
- b) Materi. Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
- c) Metode yang Digunakan. Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran(demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).
- d) Peserta Pelatihan. Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
- e) Kualifikasi Pelatih (Instruktur). Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

C. Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow (2017) Motivasi kerja merupakan kekuatan (energi) yang dapat menimbulkan tingkat persintensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu maupun diluar individu.

Teori Motivasi (Hierarki Kebutuhan Maslow) Dalam (Sinambela, 2016) menyebutkan hierarki kebutuhan manusia. Teori lima kebutuhan Hierarki Maslow yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan Untuk Rasa Memiliki (Sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan Akan Harga Diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

Kesimpulannya motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Motivasi kerja

dapat dilihat dari kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.

Motivasi ialah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu (Fillmore, 2017). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Kadarisman, 2017).

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terusmenerus dan adanya tujuan, (Wibowo, 2016).

Motivasi kerja diartikan seagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi mempunyai dua komponen yaitu, kompen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis, dan komponen luar adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya, jadi komponen dalam adalah kebtuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. Motivasi adalah suatu model yang dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab.

D. Produktivitas Kerja

1. Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan sesuatu, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dalam waktu yang singkat atau tepat (Setiawan, 2018). Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil, terutama dilihat dari sisi kuantitasnya (Zulkarnaen et al., 2018). Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan output perusahaan yang berupa barang atau jasa dalam kurun waktu yang sudah ditentukan (Gopar, 2021). Untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga yang mengandung aspek teknis. Agar bisa mengatasi hal tersebut perlu pemahaman yang tepat terhadap faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas seperti perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan dan pemberdayaan sumber daya manusia (Wahyuningsih, 2019).

Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Setiawan (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja 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 kerja. Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan.

2. Indikator Produktivitas Kerja

Mawarni (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja
- b) Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
- c) Semangat Kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin
- d) Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
- e) Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan
- f) Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja adalah lama bekerja. Semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja seharusnya keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat. Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan

yang ditekuninya.

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis data	Hasil Penelitian
1	Farah Annisa (2023)	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan (X1) • Motivasi Kerja(X2) • Produktivitas (Y) 	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, selanjutnya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2	Sarwani (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan (X1) • Motivasi Kerja(X2) • Produktivitas (Y) 	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng

3	Niken Salsabila (2024)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Magang Bakti Di PT Bank Central Asia Tbk KCU Harapan Indah Bekasi	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan (X1) • Motivasi Kerja(X2) • Produktivitas (Y) 	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Magang Bakti Di PT Bank Central Asia Tbk KCU Harapan Indah Bekasi
4	Andre Harpadiansyah (2023)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Tri Keeson Utama Garut	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan (X) • Produktivitas (Y) 	Analisis Regresi Sederhana	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut, dapat diasumsikan bahwa kualitas Pelatihan yang diberikan kepada karyawan sudah sangat baik untuk membantu perusahaan dalam menciptakan

					Produktivitas Kerja yang baik
5	Darmawan Heri (2024)	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pt. Chinli Plastic Technology Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan (X1) • Disiplin Kerja (X2) • Produktivitas Kerja (Y) 	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan, Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pelatihan kerja. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kinerja karyawan
6	Kamilla (2024)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pariwisata Kota Batu	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan (X1) • Motivasi (X2) • Lingkungan Kerja (X3) • Produktivitas kerja (Y) 	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pariwisata Kota Batu

7	Dika Via (2024)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Kris Cargo Bahtera	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi (X1) • Kompensasi (X2) • Lingkungan kerja (X3) 	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan P T Kris Cargo Bahtera.
8	Sari (2024)	Pengaruh Motivasi, Kepercayaan Diri Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi (X1) • Kepercayaan Diri (X2) • Disiplin Kerja (X3) • Produktivitas (Y) 	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, kepercayaan diri, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Sumber Baru Motor
9	Deden (2024)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi (X1) • Disiplin kerja (X2) • Pengalaman Kerja (X3) • Produktivitas kerja (Y) 	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja bersama-sama

		Karyawan: Studi Di Kantor Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita			berpengaruh positif dan signifikanterhada p produktivitas Kerja Karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita
10	Pranata Adi (2024)	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai Intervening	<ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja (X1) • Kompensasi (X2) • Motivasi kerja (X3) • Produktivitas kerja (Y) 	Analisis Regresi linear Berganda	Dari hasil hubungan antara variabel diketahui bahwa Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

Perbedaan penelitian ini dari penelitian diatas terletak pada variable, objek, metode dan hasil penelitian. Penelitian objek dapat dilihat dari penelitian terdahulu diatas meneliti pada perusahaan-perusahaan besar pemerintah sedangkan penelitian ini tertarik meneliti pada usaha menengah seperti Usaha Digital printing atau percetakan. Dari metode terdahulu yang ada menggunakan rumus slovin dalam mengukur jumlah sampel yang digunakan, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana jumlah sampel diambil secara

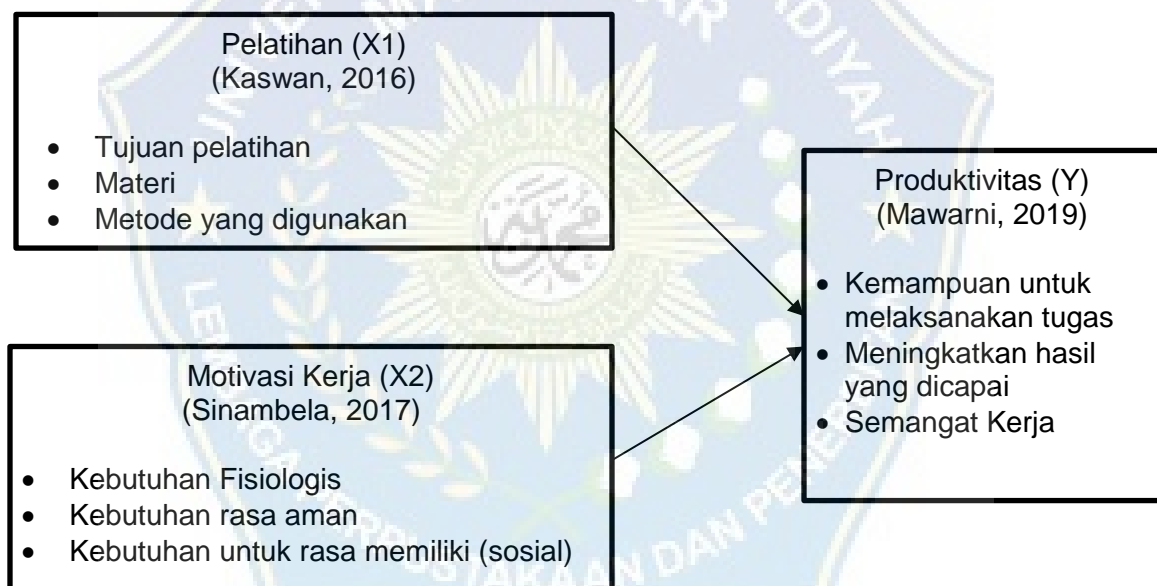
keseluruhan jumlah populasi.

F. Kerangka Pikir

Sugiyono (2014) mendefinisikan kerangka pikir sebagai model konseptual yang dimanfaatkan sebagai teori yang ada kaitannya dengan beberapa factor yang diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berfikir ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dari program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja di lingkungan Percetakan Citra dan Digital Printing. Produktivitas kerja, dalam konteks ini, mencakup aspek kuantitas produksi, tingkat kualitas hasil, ketepatan waktu, kehadiran karyawan, dan kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim. Pelatihan dan pengembangan karyawan adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja di suatu perusahaan. Karyawan yang terampil dan terlatih dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas. Hal ini juga dapat memotivasi mereka untuk berkontribusi dengan lebih maksimal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan juga memicu inovasi dan kreativitas, mengarah pada peningkatan proses kerja dan produktivitas secara keseluruhan. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan karyawan tidak hanya memberikan manfaat individu, tetapi juga berdampak positif pada pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

Landasan teoritis penelitian ini diperkaya oleh beberapa teori yang memberikan landasan konseptual untuk memahami pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di industri percetakan Citra dan Digital Printing. Dessler (2019) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan

proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang mengenai keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka agar kinerja semakin baik. Menurut Abraham Maslow (2017) Motivasi kerja merupakan kekuatan (energi) yang dapat menimbulkan tingkat persintensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu maupun diluar individu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farah Annisa (2023) yang berjudul Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari penjelasan di atas dapat digambarkan sebuah model kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

G. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada fakta fakta empiris yang di

peroleh melalui Pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Hipotesis 1 = Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep.

Hipotesis 2 = Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan “Studi Kuantitatif” yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data numerik guna mengeksplorasi hubungan antara pelatihan dan motivasi kerja karyawan dengan peningkatan produktivitas di Percetakan Citra dan Digital Printing. Pendekatan statistik akan digunakan untuk menilai data penelitian numerik. Pendekatan survei digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan informasi mengenai topik yang diteliti dari beberapa responden yang dianggap mewakili populasi, metode survei adalah suatu teknik untuk mengumpulkan data. Secara bersamaan, penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian asosiatif menurut tingkat penjelasannya, dengan tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh atau hubungan antara dua faktor atau lebih (Sugiyono, 2014). Melalui metode penelitian kuantitatif, penulis akan menggunakan data berbasis angka untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan tren dalam fenomena yang diteliti, yaitu pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah lokasi yang akan digunakan peneliti dalam melaksanakan kegiatan penelitian. Penelitian ini akan dilakukan pada Percetakan Citra dan Digital Printing yang beralamat Bonto

Perak, Kec.Pangkejene Dan Kepulauan, Kab. Pangkep

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian merupakan rentang waktu yang dilakukan peneliti dalam melaksanakan kegiatan penelitiannya. Penelitian ini akan dilaksanakan bulan Desember-Februari 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring).

Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor yang biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

2. Sumber Data

Diperoleh Sumber data penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

a) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data utama. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data yang baru yang memiliki sifat *up to date*. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi,

wawancara dan penyebaran kuesioner (Enny R, 2017). Dalam penelitian ini penulis memperoleh data primer melalui observasi dan wawancara terhadap pegawai percetakan citra dan digital printing kabupaten pangkep.

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Badan Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal dan lain-lain (Enny R, 2017). Dalam hal ini, data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini melalui data-data dari berbagai literatur yang eratkaitannya dengan objek penelitian.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi pada penelitian ini adalah kelompok karyawan yang bekerja di Percetakan Citra dan Digital Printing yaitu 35 orang Ini mencakup semua karyawan dari berbagai departemen dan tingkat pengalaman yang bekerja di perusahaan tersebut.

2. Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini

adalah Teknik penarikan sampel probabilitas dimana menurut (Priyono, 2016) teknik penarikan sampel probability merupakan suatu teknik penarikan sampel yang berdasarkan diri bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Dalam penentuan sampel pada penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh, dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 35 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan diteliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Data kuisioner dikumpulkan secara langsung, hal ini dilakukan untuk mendapatkan data yang benar-benar objektif.

2. Metode Pengamatan (Observasi)

Dalam penelitian ini metode observasi digunakan sebagai salah satu piranti dalam melakukan pengumpulan data yang berdasarkan pengamatan secara langsung terhadap unsur-unsur yang berhubungan dengan Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap produktivitas Kerja di Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep.

3. Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data

jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

1. Variabel Terikat Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan sesuatu, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dalam waktu yang singkat atau tepat (Setiawan, 2018). Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil, terutama dilihat dari sisi kuantitasnya (Zulkarnaen et al., 2018). Mawarni (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja yaitu Kemampuan untuk melaksanakan tugas, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat Kerja, Pengembangan diri, Mutu, dan Efisiensi.

2. Variabel Bebas Pelatihan (X1)

Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Setiawan (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja 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 kerja. Menurut Mangkunegara (2017) indikator-indikator pelatihan kerja yaitu Tujuan Pelatihan, Materi, Metode yang Digunakan, Peserta Pelatihan dan Kualifikasi Pelatih (Instruktur).

3. Variabel Bebas Motivasi Kerja (X2)

Motivasi merupakan sesuatu hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut (Sinambela, 2017) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan (Kasmir, 2018) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Sinambela (2017) ada lima indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

G. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang

penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2015). Analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis linear berganda.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sebuah data dalam penelitian telah memiliki distribusi secara normal atau tidak, sebuah data akan terlihat baik digunakan untuk menganalisis dalam menjawab dan menjelaskan fenomena apabila data penelitian memiliki distribusi secara normal atau memenuhi normalitas data. Uji normalitas biasa digunakan dengan bantuan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi $>0,05$ maka data tersebut terdistribusi secara normal (Noor, 2017).

b) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menunjukkan suatu keadaan dimana satu atau lebih variable dinyatakan sebagai kombinasi linear dari variable independen lainnya. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi

diantara variable independen. Jika terdapat korelasi yang tinggi diantara variable-variabel bebasnya, maka hubungan antara variable bebas (independen variable) terhadap variable terikatnya (dependen variable) menjadi terganggu. Selain itu deteksi terhadap multikolinearitas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji t-parsial masing-masing variable independen terhadap variable dependen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat besaran tolerance (TOL) dan Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variable independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Semakin tinggi nilai VIF, maka semakin besar peluang terjadinya multikolinearitas antara variable, dengan ketentuan (Ghozali, 2016):

- 1) Jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) > 10 , maka ada kasus multikolinearitas.
- 2) Jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10 , maka tidak ada kasus multikolinearitas.

Jika hasil SPSS VIF menunjukkan angka 1, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika lebih dari 10 maka dalam data tersebut terjadi multikolinearitas.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara standardized residual (*SRESID) terhadap standardized predicted value (*ZPRED). Dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak di atas angka 0 pada sumbu Y. Pada grafik plot jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik yang digunakan untuk memperoleh model hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen (Harlan, 2018). Peneliti menggunakan analisis ini untuk melihat sejauh mana pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y : \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerjaa

a = Nilai konstanta

b1 = Koefisien regresi untuk variable 1

b2 = Koefisien regresi untuk variable 2

X1 = Pelatihan

X2 = Motivasi Kerja

e = Standar Error (Tingkat Kesalahan)

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel terhadap naik atau turunnya nilai variabel. Nilai koefisien determinasi (R^2) berada antara nol atau satu. Semakin mendekati nol suatu koefisien determinasi artinya variasi dari variabel independen tidak dapat dijelaskan oleh variabel dependen. Begitupun sebaliknya, semakin mendekati satu berarti variabel independen mampu menerangkan sebagian informasi untuk memprediksi variabel dependen (Kesumawati, 2017).

H. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan uji sebagai berikut

1. Uji T (Parsial)

Menurut Kusumah (2016) Uji parsial merupakan uji yang dilakukan secara masing-masing atau satu variabel independen terhadap variabel dependen. Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi yang diperoleh dengan nilai signifikansi yang ditentukan yaitu sebesar 0,05.

Adapun kriteria yang digunakan dalam uji T adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t table, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- b) Jika nilai signifikansi yang diperoleh > 0,05 atau t hitung < t table maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah

Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep di rintis pada tahun 2005. Dimana pada awalnya percetakan ini hanya berbentuk tempat foto copy. Seiring berjalannya waktu Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep semakin berkembang. Dan awal berkembangnya pada tahun 2012, perlahan-lahan mengupgrade peralatan dan memperbaiki sistem promosi. Di Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep sekarang bukan hanya menawarkan dan menyediakan foto copy saja, tetapi juga menawarkan berbagai bentuk jasa printing seperti cetak baliho, booklet, pamflet, standup banner, print majalan, print dan jilid, cetak undangan, plakat, pin, name tag dan lainnya. Digital printing ini juga penawaran jasanya dengan harga terjangkau sehingga cocok untuk berbagai kegiatan seperti print kebutuhan kegiatan kampus, seminar, dan lainnya.

2. Visi Misi

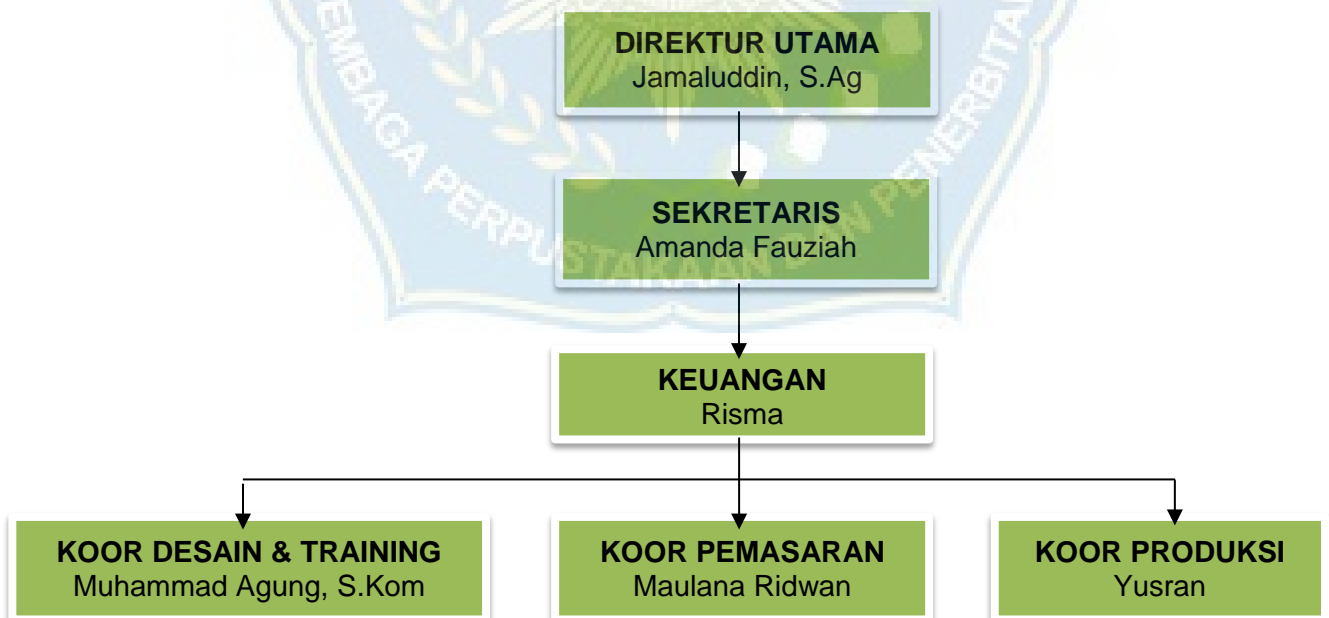
a) Visi

“Menjadikan perusahaan percetakan terkemuka dan menghasilkan karya-karya inovatif dan terbaik berikut sumber daya manusia yang berkualitas, berilmu, beriman dan berakhlak mulia demi kepuasan dan kepersayaan klien tercapai”

b) Misi

- Menyediakan produk (penerbit dan percetakan) sebaik mungkin, sekaligus memberikan pelayanan yang terbaik dan optimal, sehingga dapat memberikan solusi yang terbaik sekaligus dapat bersaing dalam dunia percetakan.
- Dalam rangka berorientasi kepada pelanggan, kami menyediakan kebutuhan pelanggan secara maksimal.
- Menjangkau pasar seluas-luasnya melalui distribusi yang terbaik dan terluas baik pasar modern, pasar tradisional serta pasar institusional (swasta dan pemerintah).
- Berikut Sumber Daya Manusia yang berkualitas ,berilmu , beriman dan berakhlak mulia demi kepuasan dan kepercayaan klien tercapai”

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

B. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah adalah karyawan yang bekerja di percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditentukan. Salah satu tujuan karakteristik responen ialah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun karakteristik responden yang diteliti kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin dan usia. Untuk lebih memperjelas karakteristik responden, maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Perempuan	17	49%
Laki-laki	18	51%
Jumlah	35	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 (karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin) diatas menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan. Jumlah responden perempuan sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 49% sedangkan responden laki-laki sebanyak 18 orang dengan tingkat persentase 51%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibandingkan dengan perempuan.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Umur

Umur	Jumlah responden	Persentase
<20 Tahun	1	3%
20-25 Tahun	14	40%

25-30 Tahun	20	57%
Jumlah	35	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.2 (karakteristik responden berdasarkan umur) diatas menunjukkan bahwa dari 35 sampel dalam penelitian ini, mayoritas responden Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep didominasi oleh responden yang berusia 25-30 tahun yang berjumlah 20 orang dengan tingkat persentase 67% dan yang paling sedikit menjadi responden yang berusia <20 tahun yang berjumlah 1 orang dengan tingkat persentase 3%.

C. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan dari variabel Pelatihan, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja. Pengkategorian dilakukan berdasarkan skala likert interval menurut nilai rata-rata (*mean*). Hasil analisis deskriptif variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata indikator dapat diuraikan pada tabel berikut:

1. Variabel Pelatihan (X1)

Variabel pelatihan diukur dengan tiga indikator yakni Tujuan Pelatihan, Materi dan Metode yang Digunakan. Hasil skor jawaban responden dapat dilihat dalam tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3 Tabel Frekuensi Variabel Pelatihan (X1)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	SS		S		KS		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	12	34,0	19	54,0	2	6,0	2	6,0	0	-	4,17
X1.1.2	15	43,0	15	43,0	3	9,0	2	6,0	0	-	4,23
X1.1.3	9	26,0	17	49,0	6	17,0	2	6,0	1	3,0	3,89
X1.2.1	13	37,0	15	43,0	6	17,0	0	-	1	3,0	4,11
X1.2.2	12	34,0	17	49,0	5	14,0	1	3,0	0	-	4,14
X1.2.3	13	37,0	15	43,0	6	17,0	1	3,0	0	-	4,14
X1.3.1	9	26,0	16	46,0	10	29,0	0	-	0	-	3,97
X1.3.2	10	29,0	19	54,0	5	14,0	1	3,0	0	-	4,09
X1.3.3	14	40,0	15	43,0	4	11,0	1	3,0	1	3,0	4,14
Mean Variabel Pelatihan											4,10

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden memberi nilai tertinggi pada pernyataan kedua dengan indikator tujuan penelitian (X1.1.2) dan skor rata-rata tertinggi (mean) sebesar 4,23 sehingga indikator tersebut lebih kuat membentuk variabel X1 yaitu indikator "Tujuan Penelitian" dengan kategori sangat baik.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel Motivasi kerja diukur dengan tiga indikator yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial). Hasil skor jawaban responden dapat dilihat dalam tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4 Tabel Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	SS		S		KS		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1.1	14	40,0	17	49,0	3	9,0	1	3,0	0	-	4,26
X2.1.2	6	17,0	22	63,0	6	17,0	0	-	1	3,0	3,91
X2.1.3	9	26,0	21	60,0	3	9,0	2	6,0	0	-	4,06
X2.2.1	8	23,0	23	66,0	2	6,0	2	6,0	0	-	4,06
X2.2.2	13	37,0	18	51,0	3	9,0	1	3,0	0	-	4,23

X2.2.3	17	49,0	12	34,0	4	11,0	1	3,0	1	3,0	4,23
X2.3.1	9	26,0	13	37,0	9	26,0	4	11,0	0	-	3,77
X2.3.2	7	20,0	13	37,0	7	20,0	7	20,0	1	3,0	3,51
X2.3.3	13	37,0	15	43,0	4	11,0	2	6,0	1	3,0	4,06
Mean Variabel Motivasi Kerja											4,01

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden memberi nilai tertinggi pada pernyataan pertama dengan indikator kebutuhan fisiologis (X2.1.1) dengan skor rata-rata tertinggi (mean) sebesar 4,26 sehingga indikator tersebut lebih kuat membentuk variabel X2 yaitu indikator “kebutuhan fisiologis” dengan kategori sangat baik

3. Variabel Produktivitas kerja (Y)

Variabel produktivitas kerja diukur dengan tiga indikator yakni Kemampuan untuk melaksanakan tugas, Meningkatkan hasil yang dicapai dan Semangat Kerja. Hasil skor jawaban responden dapat dilihat dalam tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5 Tabel Frekuensi Variabel Produktivitas (Y)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	SS		S		KS		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1.1	4	11,0	18	51,0	11	31,0	2	6,0	0	0,0	3,69
Y1.1.2	4	11,0	22	63,0	6	17,0	2	6,0	1	3,0	3,74
Y1.1.3	6	17,0	19	54,0	7	20,0	2	6,0	1	3,0	3,77
Y1.2.1	7	20,0	19	54,0	8	23,0	1	3,0	0	0,0	3,91
Y1.2.2	5	14,0	17	49,0	8	23,0	5	14,0	0	0,0	3,63
Y1.2.3	5	14,0	18	51,0	7	20,0	5	14,0	0	0,0	3,66
Y1.3.1	4	11,0	20	57,0	9	26,0	2	6,0	0	0,0	3,74
Y1.3.2	7	20,0	22	63,0	3	9,0	3	9,0	0	0,0	3,94
Y1.3.3	5	14,0	21	60,0	6	17,0	3	9,0	0	0,0	3,80
Mean Variabel Produktivitas Kerja											3,76

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden memberi nilai tertinggi

pada pernyataan kedelapan dengan indikator semangat kerja (Y1.3.2) dengan skor rata-rata tertinggi (mean) sebesar 3,94 sehingga indikator tersebut lebih kuat membentuk variabel Y yaitu indikator “semangat kerja” dengan kategori sangat baik.

D. Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2015). Berdasarkan hasil olah data SPSS versi 22 diperoleh hasil berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan bertujuan untuk mengukur ketepatan, kecermatan dan sahnya suatu instrumen kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel (Kusumah, 2016). Menurut Sugiyono (2015) mengatakan jika valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria yang digunakan adalah:

- a) Jika r hitung $>$ r tabel, maka indikator dikatakan valid.
- b) Jika r hitung $<$ r tabel, maka indikator dikatakan tidak valid.

Tabel berikut merupakan *pre-test* dimana peneliti mengambil 35 sampel sebagai uji coba. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari 3 variabel

yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pelatihan, motivasi kerja dan produktivitas kerja dengan 35 sampel.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	Person Corelation	r tabel	Sig	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1.1	0.623	0,324	0,000	VALID
	X1.1.2	0.724	0,324	0,000	VALID
	X1.1.3	0.810	0,324	0,000	VALID
	X1.2.1	0.826	0,324	0,000	VALID
	X1.2.2	0.788	0,324	0,000	VALID
	X1.2.3	0.790	0,324	0,000	VALID
	X1.3.1	0.635	0,324	0,000	VALID
	X1.3.2	0.804	0,324	0,000	VALID
	X1.3.3	0.733	0,324	0,000	VALID
Motivasi Kerja (X2)	X2.1.1	0.778	0,324	0,000	VALID
	X2.1.2	0.811	0,324	0,000	VALID
	X2.1.3	0.692	0,324	0,000	VALID
	X2.2.1	0.784	0,324	0,000	VALID
	X2.2.2	0.758	0,324	0,000	VALID
	X2.2.3	0.715	0,324	0,000	VALID
	X2.3.1	0.584	0,324	0,000	VALID
	X2.3.2	.0495	0,324	0,000	VALID
	X2.3.3	0.536	0,324	0,000	VALID
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1.1	0.717	0,324	0,000	VALID
	Y1.1.2	0.798	0,324	0,000	VALID
	Y1.1.3	0.632	0,324	0,000	VALID
	Y1.2.1	0.613	0,324	0,000	VALID
	Y1.2.2	0.525	0,324	0,000	VALID
	Y1.2.3	0.749	0,324	0,000	VALID
	Y1.3.1	0.799	0,324	0,000	VALID
	Y1.3.2	0.685	0,324	0,000	VALID
	Y1.3.3	0.583	0,324	0,000	VALID

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel diatas mengenai variabel pelatihan, motivasi kerja dan produktivitas kerja dengan hasil kriteria valid untuk seluruh butir pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan memiliki

nilai r hitung lebih besar dari r tabel yang nilainya 0,324. Hal ini menjelaskan bahwa masing-masing pernyataan pada variable pelatihan, motivasi kerja dan produktivitas kerja dapat diterima.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Kusumah (2016) Uji reliabilitas dilakukan bertujuan untuk menguji atau mengukur kepercayaan instrumen kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang dari waktu ke waktu. Uji reabilitas diukur dengan *Cronbach's Alpha* dan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) >0.60 . Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan	0,901	RELIABEL
Motivasi Kerja	0,837	RELIABEL
Produktivitas Kerja	0,850	RELIABEL

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Dapat dilihat pada tabel 4.7 menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* atas variabel pelatihan sebesar 0,901, Motivasi Kerja sebesar 0,837, dan produktivitas kerja sebesar 0,850. Jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan tersebut diajukan

kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah uji normalitas atau *one sampel Kolmogorov-Smirnov*. Adapun kriteria pengujian uji normalitas menurut Mathar, 2013 adalah:

- Jika signifikansi (Asym Sig 2 tailed) > 0.05 , maka data berdistribusi normal.
- Jika signifikansi (Asym Sig 2 tailed) < 0.05 , maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98824668
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.079
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
 - Calculated from data.
 - Lilliefors Significance Correction.
 - This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: *data primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila $VIF < 10$. Hasil pengujian VIF dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan (X1)	.984	1.017
Motivasi Kerja (X2)	.984	1.017

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

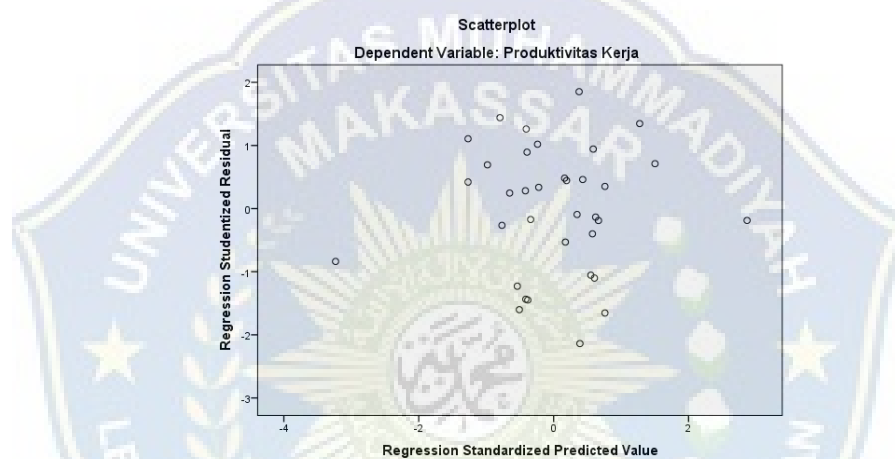
Sumber: *data primer yang diolah, 2024*

Hasil pengujian pada Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam model regresi menunjukkan nilai VIF berada diantara 1-10. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPREID, yang diperlihatkan pada gambar berikut.

Gambar 4.1 Scatterplot



Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan gambar 4.1, grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi valid digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu pelatihan dan motivasi kerja.

F. Hasil Uji Analisis Regresi

1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 22 for windows, sedangkan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linear berganda adalah 95% atau dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$).

Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	17.577	4.766	
Pelatihan	-.289	.095	-.325
Motivasi Kerja	.748	.102	.777

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *data primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 17,577 + -0,289 X_1 + 0,748 X_2 + e$$

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 17,577. Nilai konstanta bernilai positif yang artinya nilai pelatihan dan motivasi kerja dianggap Konstan, maka produktivitas kerja meningkat.

2. Nilai Koefisien X1 sebesar -0,289. Nilai koefisien X1 bernilai negatif artinya pengaruh pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep adalah bersifat Positif dan cukup Kuat. Jika pelatihan tinggi, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.
3. Nilai Koefisien X2 sebesar 0,748. Nilai koefisien X2 bernilai positif artinya pengaruh motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep adalah bersifat Positif dan cukup Kuat. Jika motivasi kerja tinggi, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Selain itu digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan derajat signifikansi yang digunakan adalah 0.05. Uji T dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel. Untuk menentukan nilai t tabel, maka ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Berikut tabel hasil Uji t:

Tabel 4.11 Hasil Uji t

		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.577	4.766		3.688	.001
	Pelatihan	-.289	.095	-.325	-3.062	.004
	Motivasi Kerja	.748	.102	.777	7.321	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22, maka diperoleh Uji t dari setiap variabel X sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1: Pelatihan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep

Berdasarkan perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa variabel pelatihan memiliki t hitung sebesar (-3,062) < t tabel (1,692) yang didapat dari hasil perhitungan $n-k-1$ ($n =$ responden, $k =$ variable independen) dan nilai signifikansi <0,05 yaitu 0,004. Dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hasil pengujian menunjukkan bahwa H_1 diterima yang berbunyi pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep.

2. Pengujian Hipotesis 2: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep

Berdasarkan perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja memiliki t hitung sebesar (7,321) > t tabel (1,692) yang didapat dari hasil perhitungan $n-k-1$ ($n =$ responden, $k =$ variable independen) dan nilai signifikansi <0,05 yaitu 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hasil pengujian menunjukkan bahwa H_2 diterima yang berbunyi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep.

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan secara bersama-sama (Simultan) variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan derajat kepercayaan 0,05. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F table pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan *Degree of Freedom (df)* sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551.936	2	275.968	29.087	.000 ^b
	Residual	303.607	32	9.488		
	Total	855.543	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

Sumber: *data primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan uji F dari output SPSS terlihat bahwa diperoleh F hitung sebesar 29,087 dan probabilitas sebesar 0.000. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung > F tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan pembilang/ df (k) = 2 (jumlah variable independen). Dari rumus tersebut diperoleh dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dengan taraf kesalahan 0,05 atau 5%. Dari rumus tersebut diperoleh dk pembilang = 2 dan dk penyebut = $35-2-1 = 32$. Maka diperoleh F tabel sebesar 3,29. Dengan demikian dari hasil pengujian diatas bahwa F hitung lebih besar dari F tabel maka variabel independen berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi (R^2) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Dari hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.623	3.080

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *data primer yang diolah, 2024*

Tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi berada diantara nol atau satu sebesar 0,645 atau 64,5% hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi mendekati satu yang artinya variasi variabel pelatihan dan motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel produktivitas kerja.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah melakukan analisa data, maka langkah selanjutnya yaitu membahas hasil data yang telah diperoleh tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Keterkaitan variabel bebas terhadap variabel terikat juga dapat dilihat berdasarkan hasil uji t sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep.

Berdasarkan hasil uji t yang di olah menggunakan SPSS versi 22

menunjukkan bahwa untuk variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja, dimana variabel pelatihan memiliki nilai t_{hitung} sebesar $(-3,062) < t_{tabel} (1,692)$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,004$. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep, yang berarti ketika karyawan memiliki kemampuan, pengetahuan, kepercayaan diri dan mereka bisa bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dihasilkan oleh kegiatan pelatihan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2019) Pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Tentunya proses tersebut mengacu pada penyelenggaraan pendidikan yang disusun sedemikian rupa untuk mencapai tujuan.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Farah Annisa (2023) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, selanjutnya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep.

Berdasarkan hasil uji t yang di olah menggunakan SPSS versi 22 menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja,

dimana variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar (7,321) > t tabel (1,692) dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang artinya positif dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang artinya signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep, yang berarti ketika karyawan merasa terdorong dengan motivasi kerja yang diberi oleh atasan maka karyawan akan merasa bersemangat dalam bekerja dan itu akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Hamali (2018) yang berpendapat bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan oleh faktor pendorong perilaku seseorang.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dika Via (2024) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Kris Cargo Bahtera dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerjakaryawan PT Kris Cargo Bhatara.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep. Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini maka, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan indikator yang lebih kuat membentuk variabel (X1) yaitu "Tujuan Penelitian" dimana skor rata-rata tertinggi (mean) sebesar 4,23 berada di kategori sangat baik. Hal ini berarti bahwa ketika pelatihan berjalan dengan baik maka juga akan meningkatkan produktivitas kerja, karena jika pelatihan yang diadakan oleh pimpinan di suatu perusahaan maka karyawan akan merasakan hal-hal baru, dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pada Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep.
2. Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan indikator yang lebih kuat membentuk variabel (X1) yaitu "Semangat Kerja" dimana skor rata-rata tertinggi (mean) sebesar 3,94 berada di kategori sangat baik. Hal ini membuktikan bahwa karyawan merasa termotivasi dan terdorong

dengan apa yang diberikan oleh atasan sehingga karyawan akan merasa bersemangat dalam bekerja dan itu akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

B. Saran

Penelitian ini dimasa mendatang diharapkan dapat menyajikan hal penelitian yang lebih berkualitas lagi dengan ada masukan mengenai beberapa diantaranya:

1. Bagi Instansi

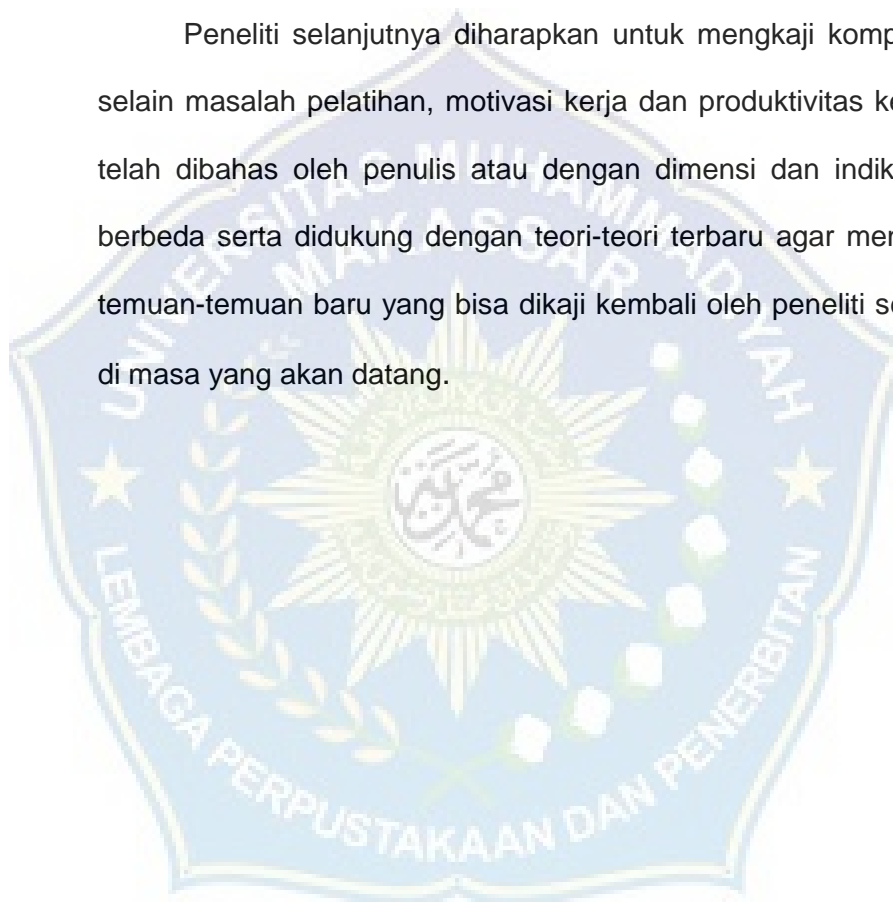
Setelah melakukan penelitian serta menganalisis dan menyimpulkan penelitian, hasil penelitian yang didapat menunjukkan variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Maka dari itu peneliti menyampaikan beberapa saran untuk meningkatkan lagi produktivitas kerja karyawan Di Percetakan Citra dan Digital Printing Kabupaten Pangkep, diantaranya penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

- a) Disarankan kepada setiap karyawan mengikuti pelatihan-pelatihan, baik itu pelatihan di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan. Karena dengan itu karyawan dapat mendapatkan hal-hal baru dan dapat mengimplementasikan langsung di dalam perusahaan sehingga produktivitas kerja dapat lebih meningkat lagi.
- b) Disarankan kepada setiap karyawan agar mengindahkan motivasi-motivasi yang diberikan oleh atasan ataupun sesama rekan kerja. Karena dengan itu karyawan akan merasa terdorong untuk

melaksanakan dan mengerjakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji komponen lain selain masalah pelatihan, motivasi kerja dan produktivitas kerja yang telah dibahas oleh penulis atau dengan dimensi dan indikator yang berbeda serta didukung dengan teori-teori terbaru agar mendapatkan temuan-temuan baru yang bisa dikaji kembali oleh peneliti selanjutnya di masa yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- A Zulkarnain, D. et al. (2018), *Analysis of IFE, EFE and QSPM matrix on business development strategy, series earth and Environmental Science* 126, 10.1088/1755-1315/126/1/012062
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anggito, Albi. Setiawan, Johan. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi Jawa Barat : CV Jejak. ISBN : 978-602-474-392-5 Diakses pada cetakan pertama Oktober 2018
- Annisa, F., & Riadi, S. S. (2023). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 34-43.
- Ardana, D. V., Widyawati, N., & Arisanti, D. (2024). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Kris Cargo Bahtera*. *JUTRANIS*, 1(1).
- Arini, A., & Sukardi, S. (2021). *Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Pada Toko Haikal Collection Di Sekura Kabupaten Sambas*. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 8(1).
- Astuti, Yani Kusumah. (2016). *Pembelajaran Berbasis Pengalaman (Experimental Learning) untuk meningkatkan Keterampilan Berfikir Kritis dan Aktivitas Mahasiswa*. *E-journal STKIP NU Indramayu, Jawa Barat*. ISSN 1693- 7945. Vol. VII No.3 April 2016
- Athar, G. A., Bantali, A., Caniago, A. S., & Olivia, H. (2023). *Pelatihan dan Pendampingan untuk Meningkatkan Minat Wirausaha Mahasiswa*. *JPM: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 19-25.
- Beardwell, J., & Thompson, A. (2017). *Human Resource Management: A contemporary approach* (8th ed.). Pearson Education, Inc
- Darmawan, H. (2024). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pt. Chinli Plastic Technology Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana-Buncit).
- Deden, O. R., & Septyarini, E. (2024). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Di Kantor*

Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 4(1), 29-39.

- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Dessler, Gary. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Prananda Media Group, Jakarta
- Eko Widodo, Suparno.2015.” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Enny Radjab dan Andi Jam’an. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Fillmore H Stanford, (2017). *Human Resource Management Fourteenth Edition Magraw Hill, New York*.
- Ghozali, I. (2018). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*”*Edisi Sembilan*.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gopar, I. A. (2021). *Pengaruh Disiplin, Pelatihan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal Pelita Ilmu, 15(01), 53-57.*
- Harlan, J. (2018). *Analisis Regresi Logistik*. Depok: Gunadarma.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kamilla, N. I., Nurhidayah, N., & Novianto, A. S. (2024). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pariwisata Kota Batu. E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, 13(01), 996-1004.*
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. 2016. *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Kesumawati Nila dan Ichwan Aridanu. (2017). *Statistik Parameritik Penelitian*

Pendidikan. Palembang: Noer Fikri.

Kustini, E., & Sari, N. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi–BSD*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303.

Maslow Abraham H. 2017. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan pendekatan hierarki kebutuhan manusia)*.

Mathar. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu Perpustakaan*, Alauddin University.

Mawarni, I., Ghozali, Z., Tulip, A., Pebrianti, T., & Afini, V. (2019). *Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak Dan Gas Kota Palembang*. *JURNAL EKOBIS Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 43-60.

Noor, Juliansyah. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.

Nurhasanah. (2019). *Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang*. *Bahtera Inovasi*, Vol. 2, No. 2.

Pranata, A., Rizkullah, W. R., Nurdiansyah, D., Machyuddin, M. D., & Pratama, I. B. S. (2024, March). *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai Intervening*. In *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan* (Vol. 4).

Priyono, Dr. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Penerbit: Zifatama Publishing

Putra, A. H., & YUSUF, R. (2023). *Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tri Keeson Utama Garut*. *Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 3(1), 27-34.

Salsabilla, N., Irfana, T. B., Supriyanto, S., Thamrin, D., & Siahaan, M. (2024). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Magang Bakti Di PT Bank Central Asia Tbk KCU Harapan Indah Bekasi*. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 323-341.

Sari, M. M. (2024). *Pengaruh Motivasi, Kepercayaan Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(4), 436-443.

Sarinah Sihombing, dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. IN MEDIA.

Sarwani, R Akbar, Handoko, Ilham, Wijoyo. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Lion Mentari*

Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta. Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis, Volume 11, Nomor 2 a, November 2020.

Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). *Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lion mentari airlines bandara internasional soekarno hatta cengkareng*. Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis, 11(2a), 91-100.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 9(1), 1-14.

Simamora. (2014). *Membuat Karyawan Lebih Produktif dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sinambela. 2016. *Manajemen sumber daya manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. Jakarta: Bumi aksara.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wahyuningsih E. (2019). *Asuhan Keperawatan pada Pasien Stroke Non Hemoragik dengan Gangguan Pemenuhan Activity of Daily Living (ADL): Eliminasi di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah*. STIKES Muhammadiyah Klaten. p. 1

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT. RajagrafindoPersada: Jakarta-14240

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Responden yang terhormat, saya mohon kesediaan anda untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner penelitian ini, informasi yang anda berikan adalah sebagai data penilaian dalam rangka penyusunan skripsi saya, adapun biodata saya sebagai berikut:

Nama : MUH. IKRAM

Nim : 105721127920

Prodi/ Jurusan : Manajemen

Pada saat ini saya sedang menyusun skripsi saya yang berjudul:

“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PERCETAKAN CITRA DAN DIGITAL PRINTING KABUPATEN PANGKEP”

Atas waktu dan kesediaan Anda dalam mengisi kuesioner, saya (peneliti) mengucapkan banyak terima kasih.

A. Identitas Responden

Berikan tanda centang pada jawaban yang sesuai keadaan anda

Nama:

Jenis Kelamin:

Perempuan

Laki-laki

Usia:

Bidang Pekerjaan:

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang pada salah satu alternatif jawaban pada kolom yang tersedia untuk jawaban yang paling tepat menurut persepsi anda, berikut ini keterangan mengenai skor penelitian.

Alternatif Jawaban	Poin
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

1. VARIABEL PELATIHAN (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
Tujuan Penelitian (X1.1)						
1	Pelatihan memberikan kesempatan untuk Saya mengembangkan bakat mengenai pekerjaan					
2	Pelatihan meningkatkan kemampuan Saya untuk mencari solusi yang tepat					
3	Setelah mengikuti pelatihan, Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					
Materi (X1.2)						
1	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami					
2	Materi Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
3	Materi pelatihan yang saya terima mendukung pencapaian tujuan perusahaan					
Metode yang Digunakan (X1.3)						
1	Metode pelatihan yang saya terima selama ini dapat meningkatkan keterampilan saya					
2	Metode pelatihan menggunakan interaksi yang menarik					
3	Metode pengajaran tersebut memberikan kesempatan untuk saya berinteraksi dan berdiskusi dengan peserta pelatihan lainnya					

2. VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
Kebutuhan Fisiologis (X2.1)						
1	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya					
2	Lingkungan kerja sudah memenuhi standar keselamatan yang diperlukan untuk melindungi kesejahteraan jiwa karyawan					
3	Fasilitas yang memadai dapat mempengaruhi kenyamanan dan kesejahteraan di tempat kerja saya					
Kebutuhan rasa aman (X2.2)						
1	Saya merasa puas terhadap jenjang karir yang terdapat pada perusahaan					
2	Saya merasa perusahaan adil dalam jenjang karir yang telah diterapkan					
3	Pemimpin selalu membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karir					
Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial) (X2.3)						
1	Saya selalu menjaga hubungan sosial dengan rekan rekan kerja saya					
2	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja					
3	Jika ada masalah, Atasan saya selalu memberikan solusi					

3. VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
Kemampuan untuk Melaksanakan Tugas (Y.1)						
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
2	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja saya					

3	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
Meningkatkan hasil yang dicapai (Y.2)						
1	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus mendapatkan hasil yang terbaik					
3	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
Semangat kerja (Y.3)						
1	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan					
2	Saya bersedia diberi tamvahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
3	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					

Lampiran 2: Surat Balasan Penelitian

**CV. CITRA UTAMA PANGKEP****Digital Printing - Toko ATK - Pengadaan Barang dan Jasa**Jl. Sultan Hasanuddin, No.60, Kel. Bonto Perak, Kec. Pangkajene, Kab. Pangkep,
Hp. 0853-9592-3808, - Email : citra.pangkep@gmail.comSURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor: 15/05/SB-96/24

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : JAMALUDDIN, S.Ag

Jabatan : DIREKTUR UTAMA

Menerangkan Bahwa:

Nama : MUH IKRAM

Nim : 105721127920

Mahasiswa : MANAJEMEN

Bahwa Nama tersebut di atas adalah benar telah melaksanakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Percetakan Citra Dan Digital Printing di Kabupaten Pangkep"** Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk di gunakan sebagaimana mestinya

Pangkep, 27 April 2024
DIREKTUR UTAMA
JAMALUDDIN, S.Ag

Lampiran 3: Tabulasi Data

No	PELATIHAN (X1)									Total
	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.1.4	X1.1.5	X1.1.6	X1.1.7	X1.1.8	X1.1.9	
1	5	5	4	4	5	4	5	4	5	41
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	38
4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	32
5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	41
6	2	2	1	1	1	1	1	1	2	12
7	5	4	3	4	4	4	4	4	5	37
8	5	5	5	5	5	5	3	4	5	42
9	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	2	3	1	1	2	3	3	3	2	20
12	5	5	4	4	3	5	3	5	5	39
13	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32
14	4	5	4	5	4	4	3	4	4	37
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
16	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
18	4	4	4	5	4	4	5	5	5	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
20	5	4	3	3	5	4	4	3	3	34
21	4	4	5	4	4	5	5	5	4	40
22	5	4	4	5	5	4	4	4	4	39
23	5	5	4	3	3	2	3	2	1	28
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
25	2	1	1	2	1	1	1	1	1	11
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
28	4	5	4	5	5	4	5	5	5	42
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
30	4	5	4	4	5	4	4	4	5	39
31	4	2	1	1	2	1	2	2	2	17
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
34	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
35	4	5	4	4	5	4	5	5	4	40

No	MOTIVASI KERJA (X2)									Total
	X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.1.4	X2.1.5	X2.1.6	X2.1.7	X2.1.8	X2.1.9	
1	5	5	4	4	5	5	4	5	4	41
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	40
4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	28
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	41
6	1	2	2	1	1	1	1	1	1	11
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
8	5	3	4	4	4	4	4	5	4	37
9	4	5	4	5	4	5	5	5	5	42
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	3	2	3	3	4	4	3	4	3	29
12	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
13	4	5	4	3	4	4	4	4	4	36
14	5	4	4	4	4	4	4	4	3	36
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
17	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
18	5	5	2	2	2	4	3	5	5	33
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	3	5	3	4	3	5	4	3	5	35
21	4	5	5	4	5	5	5	4	5	42
22	5	4	5	4	4	4	4	5	4	39
23	5	5	5	4	5	4	4	4	4	40
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
25	2	2	1	1	2	1	2	1	1	13
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
28	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
29	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
30	4	5	3	4	4	5	4	4	4	37
31	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19
32	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
33	5	5	4	4	4	4	4	3	4	37
34	2	2	3	4	4	4	4	4	5	32
35	4	4	4	5	4	5	4	4	5	39

No	PRODUKTIVITAS KERJA (Y)									Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	
1	5	4	5	4	4	5	5	5	5	42
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	42
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	42
6	1	1	2	1	1	1	2	1	2	12
7	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	4	5	5	5	5	4	5	5	4	42
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	3	2	3	2	3	3	2	2	2	22
12	4	5	5	5	4	4	5	5	4	41
13	4	4	4	4	4	3	2	4	4	33
14	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
15	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
16	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
17	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	4	4	3	5	5	2	5	3	5	36
21	5	5	5	4	5	4	4	5	4	41
22	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40
23	4	4	4	3	3	3	3	4	2	30
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
25	1	1	2	1	2	1	1	1	1	11
26	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
29	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33
30	3	4	5	5	5	5	4	4	5	40
31	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17
32	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
34	4	4	3	4	3	4	2	4	2	30
35	4	5	5	4	4	4	5	4	5	40

X1.6	Pearson Correlation	.284	.511*	.625*	.542*	.484*	1	.493*	.713*	.665*	.790**
	Sig. (2-tailed)	.098	.002	.000	.001	.003		.003	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	.259	.291	.404*	.399*	.619*	.493*	1	.588*	.340*	.635**
	Sig. (2-tailed)	.133	.090	.016	.018	.000	.003		.000	.046	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	.226	.485*	.590*	.601*	.491*	.713*	.588*	1	.738*	.804**
	Sig. (2-tailed)	.191	.003	.000	.000	.003	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.9	Pearson Correlation	.244	.327	.471*	.603*	.496*	.665*	.340*	.738*	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.158	.055	.004	.000	.002	.000	.046	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTALX 1	Pearson Correlation	.623*	.724*	.810*	.826*	.788*	.790*	.635*	.804*	.733*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTALX 2
X2.1	Pearson Correlation	1	.649 [*]	.492 [*]	.683 [*]	.594 [*]	.609 [*]	.247	.119	.536 [*]	.778 ^{**}
	Sig. (2- tailed)		.000	.003	.000	.000	.000	.153	.495	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.649 [*]	1	.649 [*]	.684 [*]	.550 [*]	.452 [*]	.361 [*]	.320	.421 [*]	.811 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.001	.006	.033	.061	.012	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.492 [*]	.649 [*]	1	.630 [*]	.555 [*]	.377 [*]	.374 [*]	.239	.111	.692 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.003	.000		.000	.001	.025	.027	.167	.525	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.683 [*]	.684 [*]	.630 [*]	1	.585 [*]	.273	.603 [*]	.252	.280	.784 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.000	.113	.000	.144	.104	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	.594 [*]	.550 [*]	.555 [*]	.585 [*]	1	.586 [*]	.324	.319	.264	.758 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.000	.001	.001	.000		.000	.058	.062	.126	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	.609 [*]	.452 [*]	.377 [*]	.273	.586 [*]	1	.274	.213	.531 [*]	.715 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	.000	.006	.025	.113	.000		.111	.220	.001	.000

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	.247	.361*	.374*	.603*	.324	.274	1	.300	.044	.584**
	Sig. (2-tailed)	.153	.033	.027	.000	.058	.111		.080	.801	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	.119	.320	.239	.252	.319	.213	.300	1	.026	.495**
	Sig. (2-tailed)	.495	.061	.167	.144	.062	.220	.080		.884	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.9	Pearson Correlation	.536*	.421*	.111	.280	.264	.531*	.044	.026	1	.536**
	Sig. (2-tailed)	.001	.012	.525	.104	.126	.001	.801	.884		.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTALX 2	Pearson Correlation	.778*	.811*	.692*	.784*	.758*	.715*	.584*	.495*	.536*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL Y
Y1	Pearson Correlation	1	.600*	.404*	.421*	.209	.567*	.532*	.356*	.331	.717**

	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.012	.227	.000	.001	.036	.052	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	.600*	1	.680*	.476*	.139	.607*	.498*	.494*	.355*	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.427	.000	.002	.003	.036	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	.404*	.680*	1	.231	.143	.366*	.477*	.143	.341*	.632**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000		.181	.412	.031	.004	.414	.045	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	.421*	.476*	.231	1	.387*	.217	.279	.436*	.368*	.613**
	Sig. (2-tailed)	.012	.004	.181		.022	.210	.104	.009	.030	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	.209	.139	.143	.387*	1	.233	.377*	.413*	.259	.525**
	Sig. (2-tailed)	.227	.427	.412	.022		.177	.025	.014	.132	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	.567*	.607*	.366*	.217	.233	1	.653*	.539*	.350*	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.031	.210	.177		.000	.001	.039	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y7	Pearson Correlation	.532*	.498*	.477*	.279	.377*	.653*	1	.667*	.408*	.799**

	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.004	.104	.025	.000		.000	.015	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y8	Pearson Correlation	.356*	.494*	.143	.436*	.413*	.539*	.667*	1	.166	.685**
	Sig. (2-tailed)	.036	.003	.414	.009	.014	.001	.000		.342	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y9	Pearson Correlation	.331	.355*	.341*	.368*	.259	.350*	.408*	.166	1	.583**
	Sig. (2-tailed)	.052	.036	.045	.030	.132	.039	.015	.342		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL Y	Pearson Correlation	.717*	.798*	.632*	.613*	.525*	.749*	.799*	.685*	.583*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	9

Lampiran 5: Hasil uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Pelatihan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.623	3.080

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551.936	2	275.968	29.087	.000 ^b
	Residual	303.607	32	9.488		
	Total	855.543	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.577	4.766		3.688	.001		
	Pelatihan	-.289	.095	-.325	-3.062	.004	.984	1.017
	Motivasi Kerja	.748	.102	.777	7.321	.000	.984	1.017

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Pelatihan	Motivasi Kerja
1	1	2.974	1.000	.00	.00	.00
	2	.018	12.722	.00	.64	.49
	3	.008	19.358	1.00	.36	.51

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.86	45.44	33.89	4.029	35
Std. Predicted Value	-3.233	2.867	.000	1.000	35
Standard Error of Predicted Value	.529	2.135	.834	.349	35
Adjusted Predicted Value	22.58	45.76	33.93	3.912	35
Residual	-6.453	5.595	.000	2.988	35
Std. Residual	-2.095	1.817	.000	.970	35
Stud. Residual	-2.139	1.852	-.005	1.004	35
Deleted Residual	-6.725	5.817	-.041	3.211	35
Stud. Deleted Residual	-2.274	1.929	-.010	1.025	35
Mahal. Distance	.031	15.371	1.943	3.262	35
Cook's Distance	.000	.216	.026	.039	35
Centered Leverage Value	.001	.452	.057	.096	35

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Lampiran 6: Hasil Uji asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

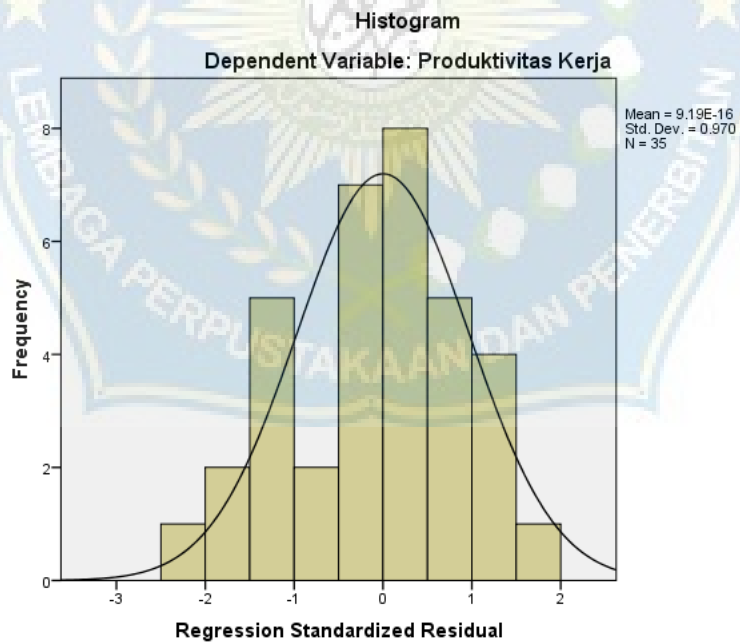
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98824668
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.079
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

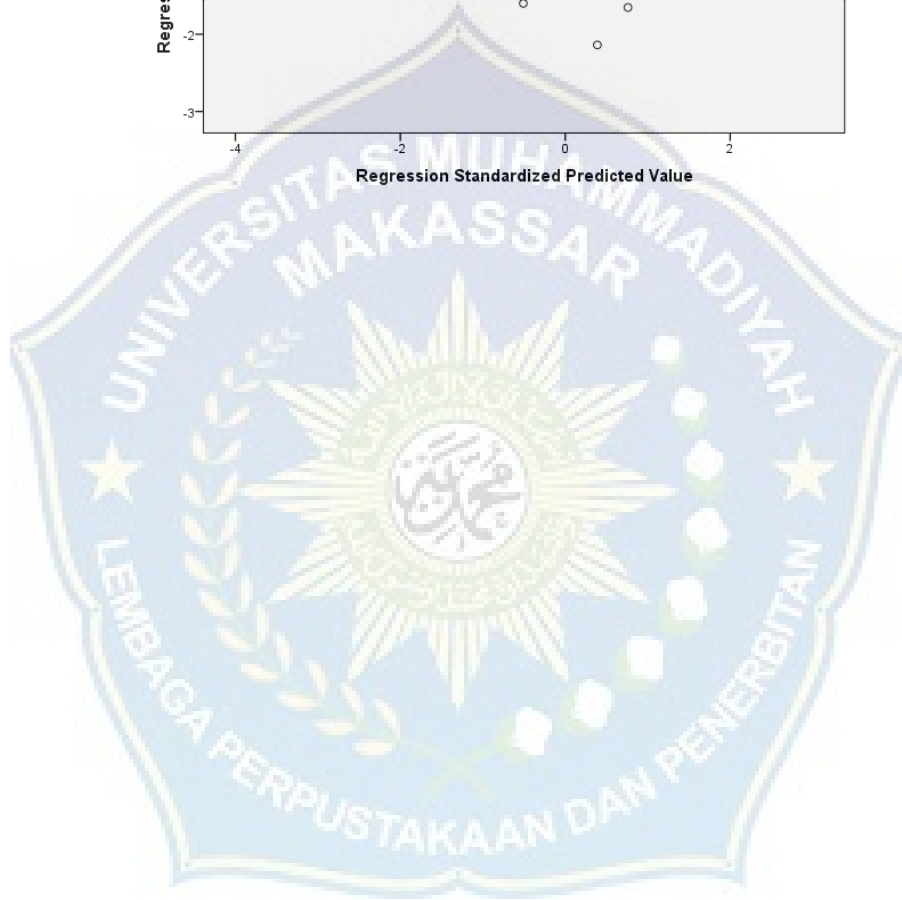
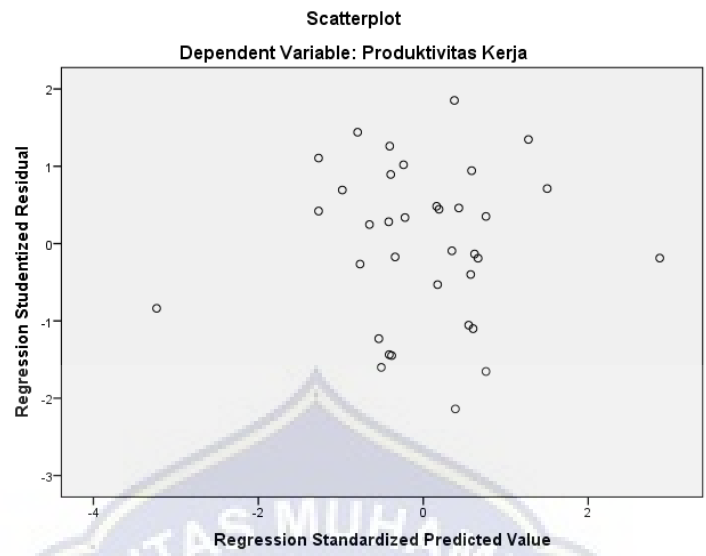
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

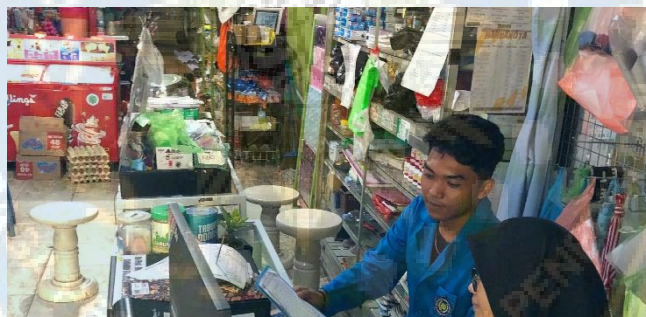
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.





Lampiran 7 : Dokumentasi







**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**
Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Muh Ikram
Nim : 105721122520
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	8 %	10 %
2	Bab 2	19 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 12 Juni 2024
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



BAB I MUH IKRAM -
105721127920
by Tahap Tutup



Submission date: 12-Jun-2024 03:48PM (UTC+0700)
Submission ID: 2400997128
File name: BAB_I_rev_fix.docx (27.25K)
Word count: 1226
Character count: 6137

BAB I MUH IKRAM - 105721127920

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

journal.feb.unmul.ac.id

Internet Source

7%

2

docplayer.info

Internet Source

2%

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

On



BAB II MUH IKRAM - 105721127920

by Tahap Tutup

Submission date: 12-Jun-2024 03:49PM (UTC+0700)

Submission ID: 2400997297

File name: BAB_2_rev_fix.docx (49.46K)

Word count: 3628

Character count: 19874


BAB II MUH IKRAM - 105721127920

ORIGINALITY REPORT

19%	19%	3%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.stie-mce.ac.id Internet Source	2%
2	jurnaltsm.id Internet Source	2%
3	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
4	repository.unilak.ac.id Internet Source	1%
5	ejournal.penerbitjurnal.com Internet Source	1%
6	repositori.stiamak.ac.id Internet Source	1%
7	serupa.id Internet Source	1%
8	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
9	jim.unisma.ac.id Internet Source	1%



10	repository.mercubuana.ac.id Internet Source	1 %
11	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1 %
12	repository.unpas.ac.id Internet Source	1 %
13	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	1 %
14	jurnal.itbsemarang.ac.id Internet Source	1 %
15	123dok.com Internet Source	1 %
16	repositori.usu.ac.id Internet Source	1 %
17	akrabjuara.com Internet Source	1 %
18	core.ac.uk Internet Source	1 %
19	docplayer.info Internet Source	1 %
20	penerbitdeepublish.com Internet Source	1 %

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%



BAB III MUH IKRAM - 105721127920

by Tahap Tutup

Submission date: 12-Jun-2024 03:49PM (UTC+0700)

Submission ID: 2400997399

File name: BAB_3_rev_fix.docx (33.35K)

Word count: 2198

Character count: 9530

BAB III MUH IKRAM - 105721127920

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.umsu.ac.id Internet Source	3%
2	es.scribd.com Internet Source	1%
3	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	1%
4	repo.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	1%
5	repository.umy.ac.id Internet Source	1%
6	jurnal.unsil.ac.id Internet Source	1%
7	rstudio-pubs-static.s3.amazonaws.com Internet Source	1%
8	docplayer.info Internet Source	1%
9	eprints.umm.ac.id Internet Source	1%

10

kuliahprodimanajemen.wordpress.com
Internet Source

1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On



BAB IV MUH IKRAM -
105721127920

by Tahap Tutup



Submission date: 12-Jun-2024 03:50PM (UTC+0700)

Submission ID: 2400997568

File name: BAB_4_rev_fix.docx (100.75K)

Word count: 4517

Character count: 20931

BAB IV MUH IKRAM - 105721127920

ORIGINALITY REPORT

10%	10%	4%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
2	jurnal.stier.ac.id Internet Source	1%
3	idalamat.com Internet Source	1%
4	library.unismuh.ac.id Internet Source	1%
5	eprints.umsb.ac.id Internet Source	1%
6	jurnal.adpertisi.or.id Internet Source	1%
7	ijppr.umsida.ac.id Internet Source	1%
8	jurnal-sosioekotekno.org Internet Source	1%
9	alkaysan.com Internet Source	1%

10	repositori.stiamak.ac.id Internet Source	1%
11	repository.unja.ac.id Internet Source	1%
12	eprints.dinus.ac.id Internet Source	1%
13	repository.nobel.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On



BAB V MUH IKRAM - 105721127920

by Tahap Tutup

Submission date: 12-Jun-2024 03:50PM (UTC+0700)

Submission ID: 2400997817

File name: BAB_5_rev_fix.docx (18.23K)

Word count: 638

Character count: 2390

BAB V MUH IKRAM - 105721127920

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

id.scribd.com

Internet Source

1%

2

www.scribd.com

Internet Source

1%

3

media.neliti.com

Internet Source

1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off



BIOGRAFI PENULIS



Nggilan Ikram lahir di Pangkajene pada tanggal 14 September 2002 dari pasangan suami istri Bapak Muh.Hasmi dan Ibu Rahmawati S.E. Peneliti adalah anak Dua dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di jalan Perintis kemerdekaan 4 Makassar, Sulawesi Selatan.

Penulis mengenyam Pendidikan di MIS Muhammadiyah sibatua pangkajene pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014, kemudian melanjutkan ke jenjang MTS Muhammadiyah sibatua pada tahun 2014 sampai dengan 2017, selanjutnya penulis melanjutkan Pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) pada MA Muhammadiyah Sibatua dari tahun 2017 sampai dengan 2020. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan Studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar