



# Strategic: Journal of Education Business management



Homepage journals: <https://ejournal.upi.edu/index.php/strategic/>

## PENGARUH PELATIHAN DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PT. NOVATEX RANCAEKEK BANDUNG

A. R. Anggara<sup>1</sup>, S. H. Senen<sup>2</sup>, & D. H Utama<sup>3</sup>

Universitas Pendidikan Indonesia

[aseproy92@gmail.com](mailto:aseproy92@gmail.com)

### ABSTRACT

Employees are the most important factor driving productivity of all company activities, therefore employees should get more serious attention from the company so that the company's performance will be better. Productivity problems often occur in companies engaged in the scope of quantity where things related to quantity will greatly affect employee productivity. Many practitioners have carried out research on employee productivity, such as that conducted by Wolpram Hutagoal in 2019. One of the companies experiencing productivity problems is PT. Novatex Rancaekek Bandung. The strategy to increase employee productivity is by increasing training and work communication. This study aims to determine (1) description of training, (2) description of work communication, (3) level of employee productivity, (4) the effect of training on employee productivity, (5) the effect of work communication on employee productivity, (6) the effect of training and work communication on employee productivity. This research uses quantitative methods. The sample technique used is saturated sample or total sampling, amounting to 53 people. The analysis technique used is multiple linear regression using the Statistical Program for Social Science (SPSS) version 26.0. The results of the study show that 1) training is at an already effective level, 2) work communication can be said to be good, 3) employee productivity is at a high level, 4) training has a positive effect on employee productivity by 44.1%, 5) work communication has a positive effect on employee productivity by 47.3%, 6) training and work communication has a positive effect on employee productivity by 53.2%.

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Submitted/Received 02 Jan 2024

First Revised 2 Feb 2024

Accepted 23 March 2024

First Available online 30 May 2024

Publication Date 30 May 2024

#### Keyword:

Training,

Work communication,

Employee productivity

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penggunaan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya, semua manajer menyelesaikan sesuatu melalui upaya orang lain. Akibatnya, manajer di setiap tingkat harus memperhatikan HRM. Individu berurusan dengan manusia masalah sumber daya menghadapi banyak tantangan, mulai dari tenaga kerja yang terus berubah hingga peraturan pemerintah yang selalu ada, revolusi teknologi, dan ekonomi dari Amerika Serikat dan dunia. Selanjutnya, persaingan global telah memaksa baik besar dan organisasi kecil untuk lebih sadar akan biaya dan produktivitas. Karena sifat kritis dari masalah sumber daya manusia, hal ini harus mendapat perhatian utama dari atas pengelolaan (R. Wayne Mondy, 2016).

Menurut Buys et al., (2019) Produktivitas untuk memaksimalkan eksploitasi sumber daya, dan merupakan kombinasi antara efisiensi dan efektivitas. Dengan kata sederhana, produktivitas berarti melakukan pekerjaan yang benar dengan tepat. Ini juga mengacu pada penggunaan sumber daya manusia dan alat secara ilmiah untuk mengurangi biaya dan untuk mempromosikan kepuasan karyawan, manajer dan konsumen (Jafarnezhad, Saatchi, and Javidi 2019).

**TABEL 1.1**  
**PRODUKTIVITAS PT. NOVATEX TAHUN 2018-2021**

Tahun	Jumlah Produksi (meter)	Target (meter)	Capaian (persen)	Jumlah Karyawan
2018	11.288.757	12.901.551	87.49	52
2019	10.400.831	11.761.295	88.43	51
2020	11.973.975	14.614.769	81.93	50
2021	9.528.757	13.285.246	71.72	53

Sumber: Manajer Produksi PT. Novatex

Dilihat dari Tabel 1.1 Produktivitas PT Novatex mengalami fluktuasi dan capaian targetnya menurun dikarenakan target produksi yang meningkat setiap bulannya tidak sesuai dengan realisasi produksi, kenaikan target produksi tidak diimbangi oleh produksi yang di hasilkan oleh PT. Novatex yang mengakibatkan tidak terpenuhinya semua kain yang telah dipesan oleh beberapa perusahaan kepada PT. Novatex sebagai target perusahaan dan tahun 2021 adalah tahun yang paling rendah capaian produksinya dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini berdampak pada perusahaan karena profit yang didapatkan tidak maksimal, seharusnya PT. Novatex bisa mendapatkan keuntungan yang lebih jika target dan persenan dari perusahaan lainnya dapat terpenuhi, Menurut Ensiklopedi Ekonomi Bisnis dan Manajemen (2010), para peneliti dan pengamat masalah produktivitas menemukan beberapa faktor yang menyebabkan merosotnya produktivitas di banyak negara.

Menurut Thuo, Senaji, and Kirimi, (2018) menyebutkan karyawan yang dikelola dengan baik produktivitas kerjanya akan memberikan keuntungan yang optimal dan meningkatkan competitive advantages. Kemampuan suatu organisasi untuk bersaing tidak hanya bersumber dari pasar produk atau jasa yang dihasilkan, namun juga dari sisi sumber daya manusia yang dimiliki yaitu karyawan. Pelatihan menurut Flippo (2005:75) merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seorang pegawai untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan

manajemen yang terus berkembang dengan memiliki pegawai yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada.

Menurut Rachmawati (2008:110) pelatihan adalah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Menurut Garry Dessler (2011:280) Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Ghafoor et al (2011) Pelatihan adalah faktor yang paling penting dalam bisnis dunia karena pelatihan meningkatkan efisiensi dan efektivitas baik karyawan maupun organisasi.

**TABEL 1.2**  
**PELATIHAN PT. NOVATEX TAHUN 2021**

No.	Indikator Pelatihan kerja	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Terkait Pengetahuan : Rendahnya pengetahuan karyawan tentang kain	13	24,5%
2	Evaluasi : Belum mampu Berinovasi	15	28,3%
3	Penilaian Kebutuhan : Kurang menyukai pekerjaan yang dijalankan	17	32,1%
4	Kurikulum pelatihan: Keterampilan mengolah kain masih minim	8	15,1%
Jumlah Karyawan		53	100,0%

Sumber: Pra Penelitian

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan Ada 4 indikator pelatihan kerja yang berbeda di PT. Novatex dengan jumlah karyawan sebanyak 53 orang. Karyawan yang terlibat langsung dalam proses produksi kain di PT. Novatex sebanyak 53 orang. Produktivitas karyawan yang tinggi dibutuhkan oleh karyawan pada bagian produksi untuk mencapai target dari perusahaan PT. Novatex. Karyawan dengan tingkat pengetahuan tentang kain dalam kategori rendah sebanyak 13 orang (24,5%). Rendahnya pengetahuan karyawan terlihat dari kurangnya penguasaan karyawan dalam bidang kain dan kurang memahami pemilihan kain. Evaluasi karyawan yang belum mempunyai kemampuan berpikir untuk berinovasi sebanyak 15 orang (28,3%), hal ini terlihat dari belum banyaknya hasil kain. Penilaian Kebutuhan karyawan yang memiliki sikap kurang menyukai dengan beban kerja yang ditanggung sebanyak 17 orang (32,1%), hal ini terlihat dari karyawan yang masih bermalasan dan mengulur-ulur waktu pengerjaan kain. Kurikulum Pelatihan karyawan yang belum memiliki kecapakan dalam keterampilan ukir kayu sebanyak 8 orang (15,1%), hal ini terlihat dari peralatan yang digunakan untuk mengolah kain masih menggunakan alat tradisional.

Faktor komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar karyawan, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga produktivitas karyawan (Baba, 2012; Novieka & Prasetya, 2018; Rosyid et al., 2012). Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai PT. Novatex Rancaekek Bandung yang dilakukan pada tanggal 4 Januari 2022 bahwa komunikasi antar pegawai masih belum maksimal seperti masih adanya konflik antar karyawan. Komunikasi yang diterapkan di PT. Novatex Rancaekek Bandung terdiri dari komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah dan komunikasi antar karyawan. Komunikasi tersebut biasa dilakukan secara tertulis melalui beberapa media diantaranya peraturan kerja, papan informasi, dan laporan tertulis. Sementara komunikasi yang dilaksanakan secara lisan melalui rapat atau pertemuan. Komunikasi kerja ini walaupun sudah membawa perubahan namun belum efektif

karena perubahan yang dirasa kurang optimal. Komunikasi organisasi yang baik sangat penting dalam organisasi karena dengan adanya komunikasi yang baik suatu.

**TABEL 1.3**  
**KOMUNIKASI KERJA PEGAWAI PT. NOVATEX TAHUN 2021**

No.	Tingkat Komunikasi	Sangat Tinggi	Tinggi	Rata-Rata	Rendah
1	Dimana atasan bersedia membantu bawahan ketika bawahan membutuhkan karyawan	17	1	7	28
2	Dimana atasan menggunakan wewenangnya membantu bawahan	21		9	23
3	Dimana atasan dan bawahan dapat bekerja sama dengan baik	12		10	31
4	Dimana bawahan memberi saran-saran perbaikan kepada atasannya	13	3	15	22
5	Atasan mengenali potensi-potensi yang dimiliki bawahannya	7	10	12	24
Persentase Keseluruhan		27%	5%	20%	48%

Sumber: Pra Penelitian

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan Ada 5 Tingkat komunikasi yang berbeda di PT. Novatex dengan jumlah karyawan sebanyak 53 orang. Karyawan dimana atasan bersedia membantu bawahan ketika bawahan membutuhkan karyawan, 28 orang masih rendah. Rendahnya komunikasi karyawan terhadap atasan terlihat dari kurangnya atasan membantu bawahan ketika bawahan sedang membutuhkan karyawan lebih. Karyawan dimana atasan menggunakan wewenangnya membantu bawahan, 23 orang memilih rendah. Hal ini terlihat dari belum baiknya komunikasi atasan dan bawahan. Karyawan dimana atasan dan bawahan dapat bekerja sama dengan baik, 31 orang memilih rendah. Hal ini terlihat dari karyawan yang kurang kerja sama antara atasan dan bawahan. Karyawan dimana bawahan memberi saran-saran perbaikan kepada atasannya, 22 orang memilih rendah. Hal ini terlihat dari atas kurang memberi saran terhadap bawahannya. Karyawan dengan atasan mengenali potensi-potensi yang dimiliki bawahannya, 24 orang memilih rendah. Hal ini terlihat dari kurangnya atasan dalam mengenali potensi yang dimiliki karyawan. Hal ini mengganggu proses produksi perusahaan yang mengakibatkan jumlah produksi kain PT. Novatex tidak optimal padahal target perusahaan dari tahun ke tahun meningkat dan jika dibiarkan maka perusahaan akan mengalami kerugian serta mengganggu pencapaian tujuan perusahaan.

## METODE PENELITIAN

### Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh pelatihan dan komunikasi kerja terhadap produktivitas pegawai PT. Novatex Rancaekek Bandung. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen pada penelitian ini adalah Pelatihan (X1) yang terdiri dari dimensi yaitu 1) Penilaian Kebutuhan, 2) Tujuan Pelatihan, 3) Kurikulum, 4) Pelaksanaan Pelatihan, 5) Evaluasi serta, Komunikasi Kerja (X2) yang terdiri dari dimensi yaitu 1) Komunikasi Vertikal, 2) Komunikasi Horizontal. Variabel dependen

pada penelitian ini adalah Produktivitas Pegawai (Y) yang memiliki dimensi yaitu 1) Efisiensi, 2) Efektivitas.

Penelitian ini dilakukan pada jangka waktu penelitian kurang dari satu tahun, mulai dari November 2022 sampai Mei 2023 maka metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Jenis dan Metode Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian berjenis deskriptif dan verifikatif menggunakan metode kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data karakteristik umum PT. Novatex Rancaekek Bandung, beserta data masing-masing variabel yang dikaji. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kelompok data yang dapat diperoleh langsung (primer) maupun tidak langsung (sekunder). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai dibagian produksi PT. Novatex Rancaekek Bandung sebanyak 53 pegawai. Sampel ialah pengambilan sampel atau teknik sampling probability sampling dengan pengambilan sampling jenuh. Peneliti menggunakan pengambilan sampling dengan cara sampling jenuh karena jumlah populasi yang kurang dari 100 orang. Arikunto (2010:134) yang menyatakan bahwa sampel adalah hanya sekedar patokan, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

### **Teknik Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Untuk mengetahui layak atau tidaknya instrumen pengumpulan data yang akan disebar, perlu dilakukan tahap pengujian berupa pengujian validitas dan reliabilitas. Kebenaran data dapat dilihat dari instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel (Sekaran, 2003). Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang dilakukan. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu software computer program SPSS 26.0 for windows.

### **Teknik Analisis Verifikatif**

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh pelatihan (X1) dan komunikasi kerja (X2) terhadap produktivitas pegawai (Y). Dalam menganalisis data sangat diperlukan ketepatan, maka penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda karena menganalisis tiga variabel yaitu pelatihan, komunikasi kerja dan

produktivitas pegawai. Menurut Sugiyono (2013:277) analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Regresi linier berganda rumusnya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Sugiyono, 2014:277)

Keterangan:

- Y = Produktivitas pegawai
- A = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> = Pelatihan
- X<sub>2</sub> = Komunikasi Kerja
- E = Kesalahan Pengganggu (*Standard Error*)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y) - b_1(\sum x_1) - b_2(\sum x_2)}{N}$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> adalah sebagai berikut:

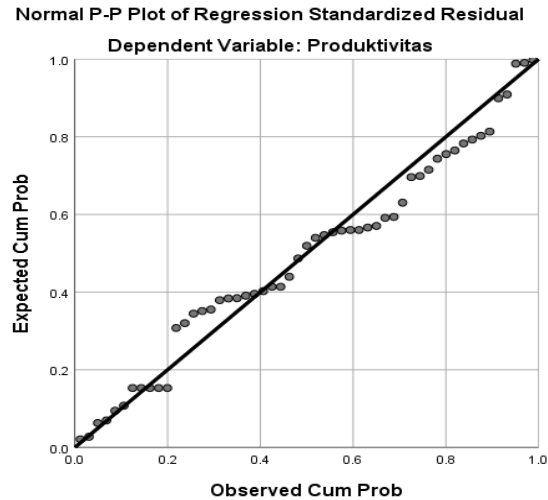
1.  $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
2.  $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
3.  $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
4.  $\sum X_1 y = \sum X_1 y - \frac{(x_1) - (\sum y)}{N}$
5.  $\sum X_2 y = \sum X_2 y - \frac{(x_2) - (\sum y)}{N}$
6.  $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(x_1) - (\sum x_2)}{N}$

X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik dan turunnya X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 26.0 for windows. Output uji normalitas ini dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini.



**GAMBAR 1**  
**OUTPUT UJI NORMALITAS**

Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa data didistribusikan secara diagonal dan mengikuti arah diagonal. Kemudian diperoleh hasil regresi yaitu populasi memenuhi asumsi berdistribusi normal. Selain itu, untuk lebih memperkuat bukti apakah data penelitian berdistribusi normal maka peneliti menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test untuk melakukan uji normalitas. Pada uji Kolmogorov Smirnov jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan, jika signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov apabila signifikansi lebih kecil 0,05 berarti data yang akan diuji berbeda dengan data normal, maka data tersebut tidak normal. Output dari uji normalitas ditunjukkan pada Tabel 4 berikut ini:

**TABEL 4**  
**UJI KOLMOGOROV-SMIRNOV**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

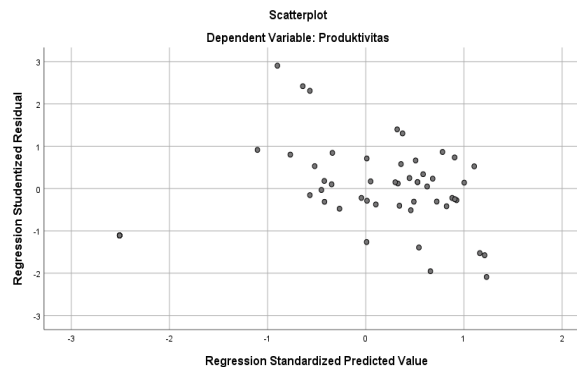
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.05769838
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.097
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel 4 mengenai hasil dari Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketimpangan pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varian dari residual tetap, itu disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik menunjukkan homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005:139) Gambar di bawah ini merupakan Gambar 3 yang akan membuktikan ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas pada penelitian ini.



**GAMBAR 2**  
**SCATTERPLOT UJI HETEROKEDASTISITAS**

Berdasarkan grafik hasil penelitian diatas terlihat bahwa distribusi data tidak membentuk pola-pola tertentu, serta tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat

disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Atau dengan kata lain, model regresi telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Menurut Santoso (2016:206) bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Adapun Output hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini.

**TABEL 5**  
**UJI MULTIKOLINEARITAS**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.481	2.080
	Komunikasi Kerja	.481	2.080

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel pelatihan (X1) dan variabel komunikasi kerja (X2) sebesar 0,481. Dengan demikian karena nilai tolerance  $\neq 0$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel pelatihan (X1) dan variabel komunikasi kerja (X2). Sedangkan nilai VIF untuk variabel variabel pelatihan (X1) dan variabel komunikasi kerja (X2) sebesar 2,080. Nilai VIF yang diperoleh  $< 10$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak ada collinearity antara variabel bebas variabel pelatihan (X1) dan variabel komunikasi kerja (X2).

### Analisis Verifikatif Menggunakan Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi linear berganda yang akan dibentuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2014:277)

Keterangan:

Y : Produktivitas pegawai

a : Konstanta

$b_1, b_2$  : Koefisien Regresi

X1 : Pelatihan

X2 : Komunikasi Kerja

Dengan menggunakan windows SPSS 26.0, diperoleh hasil koefisien regresi linier berganda sebagai berikut

**TABEL 6**  
**KOEFISIEN REGRESI**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.889	2.139		2.753	.008
Pelatihan	.110	.044	.350	2.513	.015
Komunikasi Kerja	.322	.103	.435	3.121	.003

a. Dependent Variable: Produktivitas

Tabel 6 mengenai hasil koefisien regresi lingkungan kerja sosial dan pelatihan menjelaskan nilai konstanta dalam penelitian ini sebesar 5,889. Nilai koefisien regresi untuk pelatihan sebesar 0,110. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi kerja sebesar 0,322. Berdasarkan output yang disajikan dalam tabel 6 dapat dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- a = 5,889 : Artinya jika variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> bernilai nol (0), maka variabel Y akan bernilai 5,889
- b<sub>1</sub>=0,110 : Artinya jika pelatihan (X<sub>1</sub>) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel produktivitas pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,110
- b<sub>2</sub>=0,322 : Artinya jika variabel komunikasi kerja (X<sub>2</sub>) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel komunikasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,322 satuan.

**Analisis Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh X1 dan X2 terhadap Y maka koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Riduwan (2008:136) yaitu:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- KD = Koefisien Determinasi
- R = Koefisien Korelasi
- 100% = Konstanta

1. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas pegawai dapat dilihat dari Tabel 7 berikut

**TABEL 7**  
**KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL PELATIHAN**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 <sup>a</sup>	.441	.430	4.479

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

2. Pengaruh komunikasi kerja terhadap produktivitas pegawai dapat dilihat dari Tabel 8

**TABEL 8**  
**KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL KOMUNIKASI KERJA**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 <sup>a</sup>	.473	.463	4.348

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja

Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,664)^2 \times 100\% \\ &= 44,1\% \end{aligned}$$

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,688)^2 \times 100\% \\ &= 47,3\% \end{aligned}$$

Adapun besarnya pengaruh antara masing-masing variabel pengaruh pelatihan terhadap produktivitas pegawai sebesar 44,1% dan pengaruh komunikasi kerja terhadap produktivitas pegawai sebesar 47,3%. Sedangkan sisanya 8,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang diabaikan penulis. Maka diperoleh KD sebesar yang menunjukkan arti bahwa pelatihan memberikan pengaruh secara parsial sebesar 44,1% terhadap produktivitas pegawai atau menurut pedoman Guilford pengaruhnya sedang dan komunikasi kerja memberikan pengaruh secara parsial sebesar 47,3% terhadap produktivitas pegawai atau menurut pedoman Guilford pengaruhnya sedang.

3. Pengaruh *turnover intention* dan stress kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 9

**TABEL 9**  
**KOEFISIEN DETERMINASI SECARA SIMULTAN**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 <sup>a</sup>	.532	.514	4.138

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

b. Dependent Variable: Produktivitas

Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi kerja Terhadap Produktivitas pegawai

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,730)^2 \times 100\% \\ &= 53,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diketahui besarnya pengaruh secara simultan antara variabel independen (pelatihan dan komunikasi kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas pegawai) sebesar 53,2% yang dikategorikan sedang, dan sisanya 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, yaitu seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan lain-lain (Kaiser et al., 2019; Ridho & Susanti, 2019), serta organizational citizenship behaviour (Bodla & Dick, 2019).

## Pengujian Hipotesis

Langkah terakhir analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, uji statistika yang sesuai harus digunakan. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear berganda. Terdapat dua rancangan pengujian hipotesis yakni uji F dan Uji t. Uji F dan Uji t tersebut dipaparkan sebagai berikut:

### Uji F

Menurut Ghazali, (2005:98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh pelatihan dan komunikasi kerja terhadap produktivitas pegawai rumus uji F atau uji ANOVA yang dijelaskan pada tabel berikut:

1. Pengaruh pelatihan dan komunikasi kerja terhadap produktivitas pegawai dapat dilihat dari Tabel 10 berikut.

**TABEL 10**  
**NILAI UJI SIGNIFIKANSI F PELATIHAN DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS**  
**PEGAWAI**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	974.353	2	487.176	28.451	.000 <sup>b</sup>
	Residual	856.176	50	17.124		
	Total	1830.528	52			

a. Dependent Variable: Produktivitas

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

Menurut Ghazali, (2005:98), uji F dilakukan dengan membandingkan signifikansi Fhitung dengan Ftabel dengan ketentuan:

1. H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak jika Fhitung < Ftabel untuk  $\alpha = 0,05$
2. H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima jika Fhitung > Ftabel untuk  $\alpha = 0,05$

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Menentukan tingkat signifikansi, dimana nilai sig variabel independen (pelatihan dan komunikasi kerja) = 0,000, nilai  $\alpha = 0,05$ , maka  $0.000 < 0.05$  dengan demikian bahwa, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima yang berarti variabel independen (pelatihan dan komunikasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas pegawai).
2. Dengan bantuan pengolahan perhitungan SPSS diperoleh Fhitung sebesar 28,451. Sedangkan nilai Ftabel dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 50 pada  $\alpha (0,05)$  sebesar 3,18. Nilai Fhitung (28,451) > Ftabel (3,11), sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen (pelatihan dan komunikasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas pegawai).

### Uji t

Menurut Ghazali, (2005:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan besarnya pengaruh suatu variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Untuk mengetahui persentase pengaruh pelatihan terhadap produktivitas pegawai dan presentase pengaruh komunikasi kerja terhadap produktivitas pegawai. Kemudian, dengan menggunakan windows SPSS 26.0 diperoleh hasil output sebagai berikut:

1. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas pegawai dan presentase pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari Tabel 11 berikut.

**TABEL 11**  
**NILAI SIGNIFIKANSI UJI T PENGARUH PELATIHAN DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.	
		Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	5.889	2.139		2.753	.008
	Pelatihan	.110	.044	.350	2.513	.015
	Komunikasi Kerja	.322	.103	.435	3.121	.003

a. Dependent Variable: Produktivitas

Tabel 11 menunjukkan pengujian untuk uji t yang diambil dari *Coefficients*. Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2011:99), uji t dilakukan dengan membandingkan signifikansi  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan:

1.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$
2.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$

Dapat diketahui besarnya  $t_{hitung}$  melalui uji t yaitu sebesar 2,513 dan 3,121. Tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5%, dan derajat kebebasan ( $v$ ) = 92 = ( $n - (k-1)$ ) didapat nilai  $t_{tabel}$  1,661, (berdasarkan perhitungan *software SPSS 26.0 for windows*), karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni.

$X_1 = 2,513 > 1,661$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  **ditolak** dan  $H_a$  **diterima**.

$X_2 = 3,121 > 1,661$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  **ditolak** dan  $H_a$  **diterima**.

Berdasarkan hasil uji-t diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga:

1. Terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap produktivitas pegawai PT. Novatex Rancaekek Bandung.
2. Terdapat pengaruh positif komunikasi kerja terhadap produktivitas pegawai PT. Novatex Rancaekek Bandung.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan maka semakin tinggi juga produktivitas pegawai di PT. Novatex Rancaekek Bandung. Komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi kerja maka semakin tinggi juga produktivitas pegawai di PT. Novatex Rancaekek Bandung. Dan pelatihan dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan dan komunikasi kerja maka semakin tinggi juga produktivitas pegawai di PT. Novatex Rancaekek Bandung.

### Saran

Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Pelatihan kerja dapat meningkatkan produktivitas sehingga kuantitas dan kualitas

perusahaan tercapai (R. Wayne Mondy, 2016). Dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan terus meningkatkan kenyamanan pelatihan dengan cara atasan selalu memberikan motivasi untuk peserta pelatihan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Menurut Sutrisno (2010) Komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan terus mencontohkan dalam berinteraksi baik dengan secara lisan ataupun tulisan terhadap sesama rekan kerja agar semua pegawai mampu membuat komunikasi yang baik.

Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Menurut Wolpram Hutagaol (2019) Menjelaskan bahwa adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan, pelatihan kerja yang baik akan menjadi pendorong perusahaan tersebut maju. Sedangkan Menurut Susanti (2019) komunikasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Jika atasan dan bawahan masing-masing menyampaikan kritik dan saran dengan baik, maka evaluasi akan terjadi untuk menjadikan perusahaan berkembang. Dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan agar terus meningkatkan efektivitas pelatihan dan komunikasi kerja agar produktivitas pegawai dapat terus meningkat.

## REFERENCE

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh usia dan masa kerja terhadap produktivitas kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*, 1(2), 68–76. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>
- Bhatti, K. K., & Qureshi, T. M. (2007). Employee participation on job satisfaction. *International Review of Business Research Papers*, 3(2), 54–68.
- Bodla, A. A., & Van Dick, R. (2019). Authoritarian leadership, organizational citizenship behavior, and organizational deviance: Curvilinear relationships. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(5), 583–599. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2018-0313>
- Boleng, A. (2022). Pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 1–14. <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/id/eprint/1623>
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340. <http://www.jstor.org/stable/249008>
- Dorflleitner, G., Hornuf, L., Schmitt, M., & Weber, M. (2017). *Fintech in Germany*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-54666-7>
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gumilar, G. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 55–63. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i1.1804>
- Hanaysha, J. R., & Majid, M. (2018). Employee motivation and its role in improving productivity and organizational commitment at higher education institutions. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 6(1), 17–28. <https://doi.org/10.17687/jeb.0601.02>
- Lai, P. (2017). The literature review of technology adoption models and theories for the novelty technology. *Journal of Information Systems and Technology Management*, 14(1), 21–38. <https://doi.org/10.4301/s1807-17752017000100002>
- Malhotra, N. K. (2015). *Essentials of Marketing Research* (Global ed.). Pearson Education Limited.
- Mattsson, P. (2019). The impact of labour subsidies on total factor productivity and profit per employee. *Economic Analysis and Policy*, 62, 325–341. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2018.09.007>
- Mondy, R. W. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Global Edition.
- Mulyana, D., & Rakhmat, J. (2010). *Komunikasi Antarbudaya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (Global ed.). Pearson.
- Robert, A., & Mathis, J. L. (1999). *Changing Nature of Human Resource Management*. Workforce.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader-member exchange, emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 242–256.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (4th ed.). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1419.3126>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutermeister, A. R. (1963). *People and Productivity*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Welch, M. (2011). The evolution of the employee engagement concept: Communication implications. *Corporate Communications: An International Journal*, 16(4), 328–346. <https://doi.org/10.1108/13563281111186968>
- Witasari, L. (2009). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention (Studi Empiris pada Novotel Semarang). *Skripsi*, Universitas Diponegoro.
- Zhaza, N. (2020). Pengaruh persepsi kemudahan dan manfaat terhadap minat beli ulang saldo e-wallet OVO. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 4(2), 145–155.

