



## Pengaruh pelatihan *online* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Fransisca Bella Oktaviana<sup>1\*</sup>, Dewie Tri Wijayati Wardoyo<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

\*Email korespondensi: [fransiscabella.20048@mhs.unesa.ac.id](mailto:fransiscabella.20048@mhs.unesa.ac.id)

### Abstract

*This research aims to determine the effect of online training and work motivation on employee work productivity. This research uses quantitative research with a sampling method using a saturated sampling technique with a total of 40 BPJS Ketenagakerjaan Surabaya respondents. The primary and secondary data sources used in this research are primary and secondary. In this study, data was collected using a questionnaire. The analysis technique used was multiple linear regression techniques using Statistical Product and Service Solutions (SPSS) software version 25. The research results found that online training did not have a significant effect on work productivity. This shows that whether the training is good or bad, it will not impact employee work productivity. Meanwhile, work motivation has a significant positive influence on employee work productivity. This shows that employee work productivity increases or vice versa if work motivation increases. The implications of this research include the need for online training and appropriate work motivation to impact employee efficiency and effectiveness in increasing their work productivity.*

*Keywords: online training; work motivation; work productivity.*

### PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 yang terjadi pada awal tahun 2020 memberikan pengaruh yang besar pada kehidupan masyarakat seluruh negara, tidak terkecuali Indonesia (Sakti *et al.*, 2021). Menurut data yang didapat pada laman *Infeksie Merging* Kementerian Kesehatan Indonesia, tercatat dari tahun 2020 hingga Desember tahun 2023 telah terjadi kasus meninggal dunia secara global sebanyak 6.957.216 jiwa. Hal ini sangat di mana kehidupan sosial di seluruh negara yang terdampak pandemi *Covid-19*. Pemerintah Indonesia menetapkan adanya pembatasan sosial berskala besar sebagai bentuk pengendalian terhadap pandemi (Pratiwi, 2022). Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) memaksa perubahan besar dalam lingkungan kerja, teknologi digital, serta perubahan budaya kerja dan operasional. Hal ini menghasilkan kebijakan baru terkait sistem *work from home* atau *WFH* guna mengurangi kasus *Covid-19*. Dengan adanya sistem *work from home*, perusahaan dipaksa untuk menggunakan teknologi digital demi mempertahankan produktivitas kerja karyawan di perusahaan pada saat pandemi berlangsung.

Produktivitas karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan dalam mempertahankan perusahaannya. Produktivitas kerja yang meningkat hanya dapat dicapai oleh karyawan yang merupakan sumber daya manusia di perusahaan (Mutiasari *et al.*, 2021). Karyawan menjadi aset utama dari perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Maka dari itu, seorang karyawan harus mempunyai pengendalian diri yang baik, dengan begitu akan memudahkan dirinya memiliki komunikasi baik dengan rekan kerja ataupun atasan yang menghargai hasil kerja yang dilakukan (Frianto *et al.*, 2023). Namun, jika pada suatu perusahaan sumber daya manusia kurang baik maka akan berdampak pada lemahnya pengembangan perusahaan dan keterbatasan dalam produktivitas, nantinya akan berdampak pada ketidakmampuan perusahaan untuk bersaing (Erwin, 2017). Banyak faktor yang dapat di mana produktivitas seorang karyawan, antara lain keterampilan karyawan, pendidikan, pelatihan yang diberikan, disiplin, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lainnya (Sedarmayanti, 2017).

Karyawan yang dibekali dengan pelatihan dan motivasi yang tepat akan memberikan hasil produktivitas yang baik, produktivitas kerja tersebut akan membantu perusahaan mencapai tujuannya (Erwin, 2017). Pelatihan merupakan faktor yang memberi pengaruh dalam produktivitas kerja karyawan. Dengan

adanya pelatihan intensif akan membantu karyawan dalam mendapatkan ilmu baru yang membantu mencapai tujuan perusahaan (Ervin & Dewie, 2016). Maka dari itu, pelatihan sangat penting untuk dilakukan karena pelatihan akan membantu karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan (Erwin, 2017). Namun sejak adanya pandemi *Covid-19*, diberlakukannya PSBB seperti *social distancing*, *work from home* dan lain sebagainya perusahaan jadi kurang bisa melakukan pelatihan secara langsung. Sehingga dilakukan pelatihan secara *online* dengan mengubah pembelajaran tatap muka menjadi pembelajaran daring (jaringan) dengan penggunaan *e-learning* (Andi & Agunawan, 2021).

Pelatihan *online* merupakan adaptasi teknologi setelah pandemi dari pelatihan tatap muka menjadi pelatihan secara daring lewat jaringan internet. Pelatihan *online* sendiri menggunakan sistem *E-learning* yang bisa dikatakan sebagai suatu sistem pembelajaran dapat dipakai kapan saja dan di mana saja (Muhammad *et al.*, 2020). Pada saat ini *E-learning* dapat mudah diakses dengan adanya *handphone* atau alat elektronik multimedia lainnya dengan internet. Salah satu manfaat adanya pelatihan *online* ialah adanya kemungkinan perkembangan pembelajaran yang fleksibilitas belajarnya tinggi bagi peserta maupun pendidik (Andi & Agunawan, 2021). Dengan adanya pembelajaran secara *online*, diharapkan dapat mempermudah perusahaan dalam melakukan pelatihan sehingga karyawan dapat lebih produktif ketika bekerja. Hal ini dapat mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, motivasi merupakan faktor lain yang memberi pengaruh pada produktivitas karyawan ketika bekerja. Motivasi merupakan dorongan yang terjadi dalam diri seseorang dalam memenuhi tujuan tertentu. Selain itu, dapat juga menjadi proses pertama bagi seseorang dalam mengambil tindakan karena adanya kekurangan dalam dirinya (Guswanto *et al.*, 2022). Motivasi kerja merupakan dorongan dari perusahaan dengan tujuan membangkitkan keinginan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Erwin, 2017). Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, lebih efisien, dan lebih bersemangat dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat motivasinya, karyawan akan semakin giat bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan (Prabu & Dewie, 2016). Motivasi yang tinggi juga membangkitkan daya tahan terhadap tekanan, mendorong kreativitas, menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan, dan mendorong pengembangan keterampilan. Selain itu, Nelson (2021) mengatakan bahwa motivasi kerja juga berguna untuk memastikan tingkat kepercayaan karyawan menjadi lebih tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan bahwa kurangnya pelatihan *online* dan motivasi kerja mengakibatkan tidak tercapainya target pada produktivitas kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Surabaya. Beberapa kendala yang belum terselesaikan pada pelatihan *online* namun masih dipertahankan sampai sekarang meskipun pandemi *Covid-19* ini telah mereda. Setelah dilakukannya wawancara pada narasumber terkait, diketahui bahwa kendala yang dialami berupa materi *e-learning* kebanyakan kurang menarik bagi karyawan sehingga karyawan kurang fokus selama pelatihan. Selanjutnya mengenai fasilitas terkait koneksi internet kurang stabil dan keterbatasan perangkat yang dimiliki untuk melakukan test yang telah disediakan. Pada pelatihan *online* secara *e-learning* juga jarang diberikan *feedback*, jadi karyawan perlu mengulang video untuk memahaminya. Selain itu, terdapat mutasi kerja dalam beberapa waktu sekali yang mengakibatkan adanya perubahan lingkungan kerja karyawan sehingga karyawan perlu beradaptasi pada lingkungan baru. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan Surabaya kurang dalam meningkatkan relasi karyawan mengakibatkan adanya konflik di dalam tim atau divisi. Konflik ini dapat terjadi karena perbedaan sudut pandang serta cara karyawan dalam bekerja. Beberapa hal tersebut berdampak motivasi karyawan dalam bekerja.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2009), produktivitas kerja ialah suatu hubungan rasio antara hasil kerja dengan yang dihabiskan karyawan dalam membuat produk. Hasil dapat dilihat dengan keluaran fisik dan keefektifan manajemen dalam penggunaan fasilitas produksi, seperti tenaga kerja atau peralatan. Selain itu, untuk mencapai tujuan perusahaan secara berkelanjutan, produktivitas perlu ditingkatkan karena produktivitas merupakan sumber utama dari pertumbuhan perusahaan. Produktivitas kerja adalah tingkat keunggulan serta pengendalian untuk memenuhi kebutuhan dari konsumen. Produktivitas di mulai dari keperluan

pelanggan lalu berakhir di persepsi dari pelanggan. Persepsi pelanggan pada produktivitas jasa dapat di mana penilaian penuh pada kebutuhan produk perusahaan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan Sutrisno (2009) terdapat enam hal, yaitu: kemampuan karyawan dalam bekerja secara efisien dan efektif, peningkatan pada hasil yang telah dicapai, semangat kerja karyawan dalam meningkatkan hasil kerja lebih baik dari sebelumnya, pengembangan diri karyawan agar mampu melewati tantangan dengan harapan dapat meningkatkan kemampuan karyawan, mutu atau keinginan karyawan dalam meningkatkan keterampilan lebih baik dari sebelumnya, efisiensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

### **Pelatihan Online**

Menurut Rahardjo (2022), *e-learning* atau *online training* adalah pembelajaran yang mengutamakan praktik dengan tujuan untuk mendapatkan atau meningkatkan keterampilan dengan waktu yang singkat dengan berbasis *online* menggunakan internet maupun intranet dalam perusahaan. Pelatihan tersebut akan membantu karyawan mempelajari suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan *online* berbasis *e-learning* memiliki jangka waktu pembelajaran yang lebih singkat dan dirancang khusus untuk mendapatkan keterampilan tertentu dalam bentuk video atau berbasis *website*. Pelatihan *online* ini dapat meningkatkan fokus dan produktivitas karyawan serta memudahkan karyawan dalam memahami pekerjaannya melalui materi yang telah disediakan secara *online* (Janna *et al.*, 2021).

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan Rivai *et al.* (2009) terdapat empat hal, yaitu materi pelatihan yang dirancang haruslah relevan dan sesuai kebutuhan karyawan sehingga dapat mencapai tujuan utama dari pelatihan, instruktur pelatihan yang bertanggung jawab memimpin proses pembelajaran yang efektif dan efisien bagi karyawan, fasilitas pelatihan menjadi sarana dan prasarana pendukung selama proses pelatihan berlangsung, manfaat pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **Motivasi Kerja**

Teori Kebutuhan Maslow dalam buku Nurahaju & Widanti (2011) mengasumsikan bahwa seseorang berusaha memenuhi kebutuhan mendasar mereka sebelum ke arah peningkatan kepuasan pada tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan akan memberikan motivasi pada orang tersebut untuk melakukan suatu perilaku dengan tujuan mendatangkan kepuasan. Motivasi dapat dikatakan suatu proses penyaluran dorongan dalam diri seseorang agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain motivasi merupakan konsep perilaku untuk memahami alasan seseorang berperilaku seperti yang mereka lakukan (Rahardjo, 2022). Menurut Rivai *et al.*, (2009), motivasi kerja adalah suatu dorongan sikap dan nilai yang menggerakkan seseorang dalam mendapatkan keinginannya serta mencapai tujuan perusahaan dalam lingkungan kerja. Sedangkan menurut Juanita Nurwin & Frianto (2021), motivasi kerja merupakan rangsangan dan dorongan yang mengakibatkan karyawan memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi menjadi pendorong karyawan untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cara terbaik dan tercepat dengan sumber daya optimal.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan teori kebutuhan Maslow dalam buku perilaku organisasi (Nurahaju & Widanti, 2011) terdapat lima hal, yaitu, kebutuhan fisiologis karyawan terkait gaji, tunjangan, bonus, transportasi atau fasilitas lainnya, kebutuhan keamanan di mana karyawan merasa aman dan bebas dari segala ancaman di lingkungan kerja, kebutuhan sosial seseorang dalam pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta dengan rekan kerja ataupun atasan, kebutuhan penghargaan dan rasa hormat, dihargai atau diakui oleh orang lain, kebutuhan aktualisasi diri karyawan dalam memenuhi kebutuhannya dengan memakai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

### **Pengaruh antar Variabel**

Penelitian yang dilakukan oleh Komarudin (2018) di mana terdapat pengaruh dari pelatihan dan motivasi terbukti signifikan positif pada produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian dari penelitian Zamri & Suwarsi (2023) di mana hasil penelitian menunjukkan signifikan dan positif dari produktivitas karyawan yang dipengaruhi pelatihan *online* dan disiplin kerja. Hal ini menjelaskan

dengan pemberian pelatihan yang sesuai serta motivasi yang baik akan menunjang produktivitas kerja karyawan yang semakin baik juga. Sebaliknya, penelitian dari Janna *et al.* (2021) mengenai *e-training*, *career development*, dan *employee resilience* dalam meningkatkan produktivitas karyawan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terkait hasil *e-training* pada produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian dari Nasem *et al.* (2018) juga tidak menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam motivasi pada produktivitas kerja.

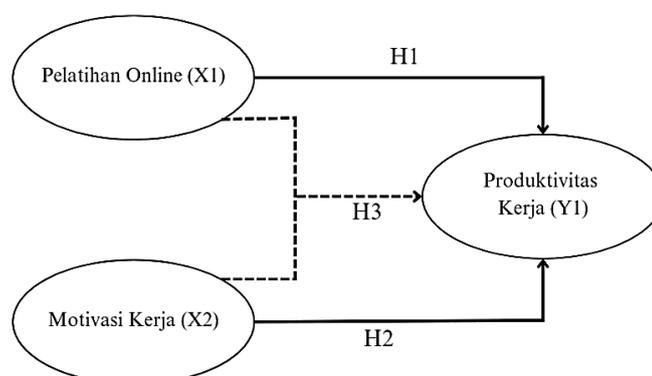
H1: Pelatihan *online* berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja

Pelatihan yang sesuai akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan menjadi semakin tinggi. Pernyataan ini didukung dengan penelitian oleh Bharthvajan & Fabiyola Kavitha (2019), Mosallanejad *et al.* (2018), dan Zaenuri *et al.* (2024). Pada penelitian tersebut, menemukan terdapat pengaruh pada pelatihan yang positif signifikan pada produktivitas kerja. Walaupun terdapat transformasi dari pelatihan konvensional menjadi pelatihan secara *online*, pelatihan *online* tetap dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Ini didukung oleh penelitian dari Zamri & Suwarsi (2023), penelitian tersebut mengemukakan bahwa pelatihan *online* memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja karyawan. Meskipun pelatihan dilaksanakan secara *online*, karyawan tetap mendapatkan pelatihan yang baik dan tepat. Maka dari itu, adanya pelatihan *online* ini memberi pengaruh pada karyawan untuk lebih efektivitas dan efisiensi dalam mengerjakan pekerjaan sehingga karyawan dapat terus meningkatkan produktivitas kerjanya.

H2: Motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja

Motivasi kerja menjadi suatu pendorong dalam diri individu untuk bekerja dengan gigih, disesuaikan pada tugas dan tanggung jawab serta kewajiban kepada perusahaan. Tingginya Motivasi kerja yang tinggi akan di mana produktivitas kerja karyawan. Penelitian oleh Budiyono (2019) dan Mukwakungu *et al.* (2018) menemukan pengaruh positif signifikan dari motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja. Penelitian dari Hendriyaldi (2017) dan Komarudin (2018) ditemukan adanya hubungan antara pelatihan serta motivasi terdapat suatu hubungan signifikan antara ketiga variabel. Hal tersebut membuktikan, motivasi kerja memberi dorongan pada karyawan untuk lebih dalam meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan.

H3: Pelatihan *online* dan Motivasi kerja berpengaruh bersama-sama secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.



**Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL**

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Pada penelitian ini data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner sebagai cara mengumpulkan jawaban responden dengan *skala likert* 1 sampai

5 poin dengan kategori yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju. Populasi pada penelitian ini yakni karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya dengan 33 karyawan dan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Perak Surabaya dengan 19 karyawan, ditotal ada 52 karyawan sebagai populasi dalam penelitian ini. Pengambilan sampel dengan sampel jenuh, namun, pengembalian jawaban responden pada kuesioner hanya 75% sehingga total sampel yang digunakan yaitu sebanyak 40 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda dengan dibantu software *SPSS version 25 for windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan karakteristik responden, di antaranya jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, dan cabang BPJS Ketenagakerjaan Surabaya. Hasil dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 17 orang (42,5%), dan jenis kelamin perempuan yakni sebanyak 23 orang (57,5%). Selanjutnya, berdasarkan usia yakni usia 26-30 tahun sebanyak 6 orang (15%), usia 31-35 tahun sebanyak 13 orang (32,5%), usia 36-40 tahun sebanyak 5 orang (12,5%) dan di atas 41 tahun sebanyak 16 orang (40%). Selanjutnya, berdasarkan pendidikan terakhir yakni untuk D3 sebanyak 1 orang (2,5%), S1/D4 sebanyak 33 orang (82,5%), dan S2 sebanyak 6 orang (15%). Berdasarkan lama bekerja yakni 3-5 tahun sebanyak 1 orang (2,5%), 6 – 10 tahun sebanyak 23 orang (57,5%) dan lebih dari 10 tahun sebanyak 16 orang (40%). Terakhir cabang BPJS Ketenagakerjaan Karimunjawa sebanyak 33 orang (82,5%) dan cabang BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak sebanyak 7 orang (17,5%).

### Hasil Uji Validitas

Sebuah kuesioner dinyatakan valid jika di dalam uji validitas menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel (Ghozali, 2018). Nilai  $r$  hitung dilihat pada nilai *correlated item-total correlation* pada *output SPSS* dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  yaitu  $df = 40-2 = 38$  sehingga nilai  $r$  tabel yaitu 0,312. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas *correlated item-total correlation* pada item pernyataan kuesioner yang dibagikan kepada responden ditemukan hasil sebagai berikut; *correlated item-total correlation* tertinggi pada variabel pelatihan *online* (X1) terdapat pada item pernyataan dua dengan nilai 0,928 dan terendah pada item pernyataan sepuluh dengan nilai 0,620. Selanjutnya, pada variabel motivasi kerja (X2) ditemukan *correlated item-total correlation* tertinggi terdapat pada item pernyataan empat dengan nilai 0,729 dan terendah pada item pernyataan sepuluh dengan nilai 0,402. Terakhir pada variabel produktivitas kerja (Y) ditemukan *correlated item-total correlation* tertinggi terdapat pada item pernyataan satu dengan nilai 0,736 dan terendah pada item pernyataan lima dengan nilai 0,491. Dari hasil validitas yang telah dilakukan pada ketiga variabel ditemukan bahwa nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel sehingga semua pernyataan dinyatakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan kuesioner melalui hasil jawaban responden terhadap kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap variabel kuesioner stabil dari waktu ke waktu dengan nilai *cronbach alpha*  $>0,70$  (Ghozali, 2018). Hasil uji variabel mendapatkan nilai *cronbach alpha* variabel pelatihan *online* (X1) sebesar 0,909, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,833, dan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,823 yang menunjukkan semua variabel dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan agar mengetahui normal atau tidaknya sebuah model regresi. Model regresi dinyatakan layak jika pengujian dilakukan secara statistik apabila terdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan bahwa model regresi

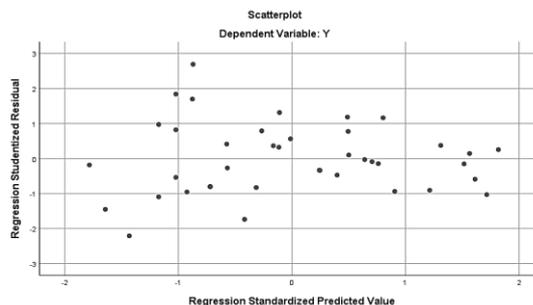
dinyatakan terdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05 (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai *Asym.Sig (2-tailed)* menunjukkan nilai yakni sebesar 0,200. Sehingga model regresi pada penelitian ini telah terdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel independen atau variabel dependennya. Model regresi yang baik jika tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10 dengan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka disimpulkan tidak adanya gejala multikolinearitas (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini diketahui bahwa nilai VIF sebesar  $1,906 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,524 > 0,10$ . Sehingga penelitian ini tidak memiliki gejala multikolinearitas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada persamaan varian atau tidak dari satu penelitian ke penelitian lainnya. Dalam penentuannya dilakukan dengan uji grafik plot atau *scatterplot*. Pengambilan keputusan mengenai hasil *scatterplot* menurut Ghozali (2018) jika ditemukan pola tertentu pada grafik scatter plot, misalnya titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, menyebar dan ada penyempitan) maka bisa dikatakan sudah muncul heteroskedastisitas. Tapi saat tidak ditemukan pola yang jelas sekaligus terjadi persebaran titik secara acak, disimpulkan tidak muncul heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan grafik plot atau scatterplot ZPRED dan SRESID pada Gambar 2 dapat dilihat bahwa dengan pengujian *scatterplot* menghasilkan pola yang tidak berbentuk, tidak terdefiniskan secara jelas, dan tersebar secara jelas. Sehingga memberi kesimpulan hasil pengujian model regresi ini terbebas dari heteroskedastisitas dan memenuhi model regresi yang baik dan ideal.



Gambar 2. HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Variabel	Coefficient B	T	Sig.
(Costant)	14.948	2.779	.009
Pelatihan <i>Online</i> (X1)	.278	1.904	.065
Motivasi Kerja (X2)	.409	2.445	.019

Sumber: *Output SPSS (2024, diolah)*

Tabel 1 menjelaskan hasil uji regresi linier berganda dengan produktivitas kerja (Y) sebagai variabel dependen dengan dua variabel independen yaitu pelatihan *online* (X1) dan motivasi kerja (X2). Berdasarkan Tabel 1, didapatkan hasil persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini, yaitu Persamaan (1).

$$Y = 14,948 + 0,278X_1 + 0,409X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Pada Tabel 1 dan Persamaan 1 diketahui bahwa a sebagai konstanta yang menunjukkan apabila seluruh variabel bernilai 0 atau tidak ada, maka nilai kinerja karyawan yaitu 14,948.  $b_1$  merupakan nilai koefisien regresi variabel pelatihan *online* sebesar 0,278 yang menjelaskan bahwa jika terdapat perubahan pada pelatihan *online*, produktivitas kerja hanya akan terpengaruh 0,278. Nilai  $b_2$  sebesar 0,409 merupakan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja yang akan membuat produktivitas kerja mengalami perubahan sebesar 0,409. Nilai koefisien konstanta (a) serta variabel  $X_1$  maupun  $X_2$  seluruhnya bernilai positif yang menandakan adanya hubungan searah dalam peningkatan serta pembentukan produktivitas kerja. Semakin baik pelatihan *online* tidak memberi pengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Sedangkan pada motivasi yang semakin baik, maka semakin baik pula produktivitas kerja dari karyawan.

### Hasil Uji Hipotesis

Hasil t hitung berdasarkan Tabel 1 memperlihatkan variabel pelatihan *online* memiliki t hitung yakni sebesar 1,904 dengan nilai signifikansi sebesar 0.065 yang lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) yang berarti variabel pelatihan *online* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berikutnya, nilai t hitung variabel motivasi kerja yaitu 2,445 dengan nilai signifikansi sebesar 0,19 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja. Hasil uji F didapatkan bahwa nilai f hitung sebesar 15,286 dengan nilai signifikansi yaitu .000 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) sehingga hasil tersebut menjelaskan bahwa variabel pelatihan *online* dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan R Square yaitu sebesar 0,452 dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,423. Berdasarkan nilai tersebut diketahui bahwa variabel independen pada penelitian ini baik pelatihan *online* dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja dengan persentase sebesar 42,3% dengan sisa variabel lainnya 57,5% diluar penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Pelatihan *Online* terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan dari variabel pelatihan *online* terhadap produktivitas kerja. Hasil jawaban responden dari variabel pelatihan *online* termasuk di dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju pada pernyataan dalam variabel pelatihan *online*. Indikator dengan nilai rata-rata statistik deskriptif lebih rendah ditunjukkan oleh indikator materi pelatihan. Hal ini dilihat dari jawaban responden yang memilih tidak setuju dan ragu terkait pernyataan materi pelatihan yang didapatkan menarik dan mudah dipahami. Hal tersebut menjelaskan bahwa materi yang diberikan pada pelatihan *online* masih perlu ditingkatkan dan dibuat lebih menarik dan mudah dipahami. Hasil ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Janna *et al.* (2021) yang menjelaskan bahwa materi pelatihan kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga tidak memberikan pengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian lain yang mendukung pernyataan tersebut adalah penelitian dari Muttaqin (2018) yang menunjukkan bahwa materi yang kurang sesuai dan metode kurang efektif tanpa adanya timbal balik sehingga kurang mendukung dalam kegiatan pelatihan tersebut. Hal ini berdampak pada kurangnya pengaruh dari pelatihan terhadap produktivitas karyawan. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan dalam pemberian pelatihan *online* dengan materi yang sesuai agar karyawan mendapatkan hasil maksimal ketika mengikuti pelatihan tersebut.

Hasil statistik dengan nilai indikator yang tinggi adalah manfaat pelatihan. Hasil jawaban responden memilih sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan bahwa pelatihan *online* memberikan manfaat dalam meningkatkan kemampuan karyawan, Hal ini menjelaskan bahwa pelatihan *online* dalam

perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surabaya. Namun, dari hasil keseluruhan ditemukan bahwa pelatihan *online* tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa baik atau buruknya pelatihan *online* tidak akan memberikan pengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil jawaban responden dari variabel motivasi kerja termasuk di dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju pada pernyataan dalam variabel motivasi kerja. Indikator dengan nilai rata-rata statistik deskriptif lebih rendah ditunjukkan oleh indikator kebutuhan fisiologis. Hasil ini dilihat dari jawaban responden yang memilih tidak setuju dan beberapa responden ragu dengan pernyataan yang diberikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan karyawan terkait gaji, kompensasi, bonus, atau tunjangan perlu disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan. Hasil statistik dengan nilai indikator yang tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Hasil ini dilihat dari jawaban pernyataan responden di mana mayoritas responden memilih sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan mampu mendorong karyawan dalam membuktikan keterampilan dari karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surabaya.

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang meningkat memberikan pengaruh pada meningkatnya produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh dari Mukwakungu *et al.*, (2018); Sarwani *et al.*, (2020) yang menjelaskan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang ditemukan oleh Nasem *et al.*, (2018) yang tidak menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam motivasi pada produktivitas kerja.

### **Pengaruh Pelatihan *Online* dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, menunjukkan adanya pengaruh signifikan positif variabel pelatihan *online* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja secara bersama-sama. Berdasarkan uji koefisien determinasi bahwa nilai *adjusted R square* menunjukkan persentase yang cukup sehingga menunjukkan bahwa variabel pelatihan *online* dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi yang menjelaskan bahwa mayoritas karyawan merasa setuju akan pada variabel produktivitas kerja. Nilai rata-rata tertinggi ditunjukkan oleh semangat kerja. Hal tersebut menjelaskan bahwa karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Nilai rata-rata terendah ditunjukkan oleh mutu, hal tersebut menjelaskan bahwa karyawan dapat memenuhi dan melampaui standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Serta mampu teliti dan detail dalam bekerja sehingga meminimalisir adanya kesalahan pada pekerjaan yang telah dilakukan.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan *online* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Bahwa baik atau buruk pelatihan *online* tidak dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan semakin baik. Selanjutnya, variabel pelatihan *online* dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut menjelaskan bahwa dengan adanya pelatihan *online* dan motivasi kerja yang baik bagi karyawan akan membuat karyawan merasa bahwa kebutuhan dan kesempatan di dalam perusahaan terpenuhi sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk dapat memfokuskan kepada kebutuhan fisiologis karyawan yang dilakukan dengan memberikan kompensasi atau bonus yang sesuai dengan usaha karyawan. Selain itu perlu ditingkatkan lagi terkait mutu pada karyawan. Sehingga karyawan mampu bekerja dengan teliti dan detail dalam bekerja sehingga meminimalisir adanya kesalahan pada pekerjaan yang telah dilakukan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yakni penelitian hanya dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa dan Cabang Tanjung Perak Surabaya, sehingga penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel dari penelitian untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih luas. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain, yang dapat di mana produktivitas kerja, seperti komitmen organisasi, leadership, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Serta peneliti selanjutnya dapat menggunakan lebih banyak referensi sumber internasional untuk mendapatkan hasil penelitian yang jauh lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andi, A. H. M., & Agunawan, A. (2021). *Efektifitas Pelatihan Online Di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Batangkaluku*. 71–79.
- Bharthvajan, R., & Fabiyola Kavitha, S. (2019). Impact of training on employee productivity. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 5338–5341. <https://doi.org/10.35940/ijrte.C6880.098319>
- Budiyono. (2019). Motivation of work, organizational culture, and organizational commitment towards work productivity lecturers and employees of economics college AAS Surakarta (Stie Aas Surakarta). *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(5), 226–236. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7528>
- Ervin, M. L. R., & Dewie, T. W. W. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3).
- Erwin, F. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(4).
- Frianto, A., Nugrohoseno, D., Fatoni, F., & Rozaq, K. (2023). The Important To Increase Adaptive Performance For Apprentices. *BAMR (Basic And Applied Management Research Journal)*, 1(2), 68–75. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.11594/bamrj.01.02.02>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS 25* (A. Tejukusumo, Ed.; 9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guswanto, D., Dewi, D. C., Handayani, C., & Rahayu, E. (2022). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Citra Proteksindo Kota Jambi. *JuTMI (Jurnal Teknik Mesin Dan Industri)*, 1(2), 08–17.
- Hendriyaldi. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Manajer PT. Sucofindo (Persero) Pusat. *Jurnal Benefita*, 2(3), 255–266. <https://doi.org/10.22216/jbe.v2i3.1976>
- Janna, N. N., Wolor, C. W., & Suhud, U. (2021). The Role Of E-Training, Career Development, And Employee Resilience In Increasing Employee Productivity In Indonesian State-Owned Enterprises. *Business Excellence and Management*, 11(3). <https://doi.org/10.24818/beman/2021.11.3-01>
- Juanita Nurwin, K., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3).
- Komarudin. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA*, 1(2), 128–145.

Fransisca Bella Oktaviana & Dewie Tri Wijayati Wardoyo. Pengaruh pelatihan *online* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Mosallanejad, A., Mousavifard, F., Ayoubi, A., & Mirrezaei, S. H. (2018). The Effect Of In-Service Training On Employees' Productivity In Education And Training Organisation, Shiraz, Iran. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 24(1), 134. <https://doi.org/10.1504/ijpqm.2018.10012056>

Muhammad, R., Dadang, H., & Ni Nyoman, S. (2020). *Memahami E-learning: Konsep, Teknologi, dan Arah Perkembangan* (L. Mayasari, Ed.). Andi Penerbitan. [https://books.google.co.id/books/about/Memahami\\_E\\_learning.html?id=xwMOEAAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.co.id/books/about/Memahami_E_learning.html?id=xwMOEAAAQBAJ&redir_esc=y)

Mukwakungu, S., Mpharoane, E., & Mbohwa, C. (2018). *The Impact of Employee Motivation on Productivity at a Water Treatment and Supply's Laboratory in Johannesburg, South Africa*. 2371–2382. <https://ieomsociety.org/ieom/proceedings/>

Mutiasari, Rahmawati, H. U., & Suseno. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap. *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 4(2), 99–113.

Muttaqin, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada PT. Medion Jaya Farma Mojokerto). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*.

Nelson, A. (2021). Faktor - Faktor Yang Di mana Motivasi Karyawan Pada Industri Elektronik di Kota Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 896–904. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.432>

Nurahaju, R., & Widanti, S. S. (2011). *Perilaku Organisasi*. Hang Tuah University Press.

Prabu, A. S., & Dewie, T. W. W. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104–117.

Pratiwi, K. A. (2022). Dampak Covid-19 Terhadap Kehidupan Sosial Dan Ekonomi Di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 8(2), 330–334. [https://doi.org/10.47329/jurnal\\_mbe.v8i2.1008](https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v8i2.1008)

Rahardjo, D. A. S. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (E. Zusrony, Ed.). Yayasan Prima Agus Teknik.

Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (3rd ed.). Rajawali Pers.

Sakti, L. P., Sulistyaningsih, T., Sulistyowati, T., Sosiologi, M., & Malang, U. M. (2021). Perubahan Sosial Masyarakat Pasca Pandemi Covid-19 Di Kota Malang. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 6(2). <https://doi.org/10.25077/jakp>

Sarwani, Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Wijoyo, H. (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. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.24>

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana.

- Zaenuri, M., Ria Irawan, P., & Rahman, E. (2024). The Effect of Training on Employee Productivity at PT Atrust Mitra Usaha Indonesia Ice Tea Division Jabodetabek. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 8(1), 2598–9944. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.6179/http>
- Zamri, M. I. N., & Suwarsi, S. (2023). Pengaruh Pelatihan *Online* dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.4775>