

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA LPD DESA ADAT UBUNG DI DENPASAR

Ni Nyoman Ari Novarini¹, Sapta Rini Widyawati², Ida Bagus Oka Swabawa³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

novarini0511@unmas.ac.id

ABSTRACT

Pelatihan ini dilatar belakangi oleh keinginan hidup manusia yang semakin meningkat, alhasil tiap orang tidak sanggup penuhi keinginan hidupnya. Motivasi ialah suatu daya sorong yang dipunyai oleh seorang buat melaksanakan bermacam perihal yang diniali hendak memperoleh keberhasilan. Keterlibatan karyawan dalam suatu industri ditaksir bisa bawa pengaruh terhadap kerja sama tim, kesertaan pengumpulan ketetapan, sokongan terhadap tujuan badan serta perkembangan hasil kerja. Produktivitas kerja ialah sesuatu keahlian buat melaksanakan aktivitas yang menciptakan sesuatu output ataupun hasil kerja cocok dengan kualitas yang diresmikan, tetapi kerap kali ada halangan yang menimbulkan tujuan industri kurang berhasil. Riset ini bermaksud menganalisa pengaruh pelatihan, motivasi, serta keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar Riset ini dicoba pada LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar. Populasi riset merupakan karyawan LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar. Sampel dalam riset ini sebesar 32 responden yang didetetapkan bersumber pada tata cara ilustrasi bosan. Metode analisa informasi yang dipakai merupakan analisa regresi linier berganda dengan memakai dorongan program SPSS. Hasil pengetesan terhadap anggapan, melaporkan kalau pelatihan mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar. motivasi mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar. Keterlibatan kerja mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar.

Kata kunci: *pelatihan, motivasi, keterlibatan kerja, produktivitas kerja karyawan*

PENDAHULUAN

Lembaga keuangan ialah badan usaha yang beranjak dalam aspek finansial semacam menghimpun serta menuangkan anggaran. Salah satu badan finansial yang terdapat di warga merupakan LPD. LPD merupakan ialah tubuh upaya kepunyaan desa yang melakukan kewajiban serta aktivitas usahanya di area desa serta buat desa adat. Aktivitas penting dari LPD ialah menyambut ataupun menghimpun anggaran dari krama desa dalam wujud tabungan serta simpanan, membagikan pinjaman cuma pada krama desa, menyambut pinjaman serta membagikan jasa yang maksimum pada masyarakat Kehadiran LPD amat berarti buat menolong perseorangan ataupun badan usaha yang lain yang membutuhkan anggaran buat mendukung kehidupannya ataupun bisnisnya serta menghimpun anggaran dalam bentuk dana serta simpanan. Dengan perihal inilah bisa menolong meningkatkan perekonomian.

Industri yang diawasi merupakan LPD Desa Adat Ubung ialah badan finansial milik Desa Ubung yang aktivitas usahanya ialah simpan sanggam. LPD ini bermaksud buat meningkatkan perekonomian warga pedesaan serta buat mensejahterakan warga desa. Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan pastinya wajib dibenahi supaya bisa tercapainya visi serta tujuan industri yang dapat dijalani. Riset ini dicoba buat mengenali apakah pelatihan, motivasi, serta keterlibatan kerja memiliki pengaruh dengan cara jelas terhadap produktivitas kerja karyawan dalam LPD Desa Adat Ubung. Riset ini

diharapkan bisa membagikan data serta manfaat untuk industri alhasil sasaran perusahaan bisa terlaksana.

Tabel 1
Data Jumlah Nasabah LPD Desa Adat Ubung 2021-2023

No.	Tahun	Tabungan (Orang)	Perubahan (%)	Deposito (Orang)	Perubahan (%)	Kredit (Orang)	Perubahan (%)
1.	2021	1.376	-8,93	149	-2,68	158	-1,89
2	2022	1.573	12,52	231	35,49	140	-12,85
3.	2023	1.630	3,49	388	40,46	101	-38,61

Sumber: LPD Desa Adat Ubung, (2023)

Dari informasi tabel 1 bisa diamati kalau produktivitas kerja karyawan pada tahun 2021 hadapi penyusutan yang amat jelas dari dana, simpanan, sampai angsuran. Tahun 2022 sampai tahun 2023 telah mulai hadapi kenaikan. Dengan terdapatnya informasi semacam ini pengarang bisa merumuskan kalau penyusutan ini banyak diakibatkan umur dibawah 20 tahun pada umumnya orang masih belum mempunyai kematangan skill yang lumayan tidak hanya itu pula masih dalam proses pembelajaran. Minimnya motivasi yang diserahkan arahan pada karyawan dalam tingkatan produktivitas kerja. Dan keterlibatan kerja tiap karyawan masih kecil.

Produktivitas ialah salah satu bagian yang wajib dipunyai oleh sesuatu badan ataupun industri bila mau menggapai tujuan yang sudah diresmikan Elbadiansyah(2019: 250). Dalam kegiatannya badan ataupun industri wajib sanggup tingkatan produktivitas dari waktu ke waktu, sebab ini menyangkut terhadap kemampuan badan itu. Oleh sebab itu untuk tiap badan yang mau berhasil dalam usahanya, diwajibkan buat lebih tingkatan perhatiannya terhadap pandangan sumber daya manusia yang dipunyai, dengan tujuan supaya impian dan tujuan bisa berhasil.

Pelatihan kerja merupakan keseluruhan aktivitas buat memberi, mendapatkan, tingkatan, dan meningkatkan kompetensi kerja, produktivitas, patuh, tindakan, serta etos kerja pada tingkatan keahlian serta kemampuan khusus sesuai dengan tahapan serta kualifikasi kedudukan ataupun profesi Iswan(2021). Pelatihan kerja mempunyai pengaruh pada produktivitas kerja sebab pelatihan kerja mempunyai akibat searah semacam melonjaknya wawasan, keahlian serta keahlian karyawan. Terdapatnya pelatihan dalam sesuatu industri ataupun badan, hingga bisa dimungkinkan terjalin kenaikan produktivitas kerja, yang pula disebabkan para karyawan sudah mempunyai modal ataupun keahlian yang lumayan buat menggapai tujuan industri ataupun organisasi. Perihal ini menimbulkan sebagian perusahaan menggunakan umur salah satu penanda yang mempengaruhi perekrutan karyawan.

Riset ini dilatar belakangi oleh research gap pada riset terdahulu. Bersumber pada riset yang dilakukan oleh Rosidah& Abidin(2021), Wahyuningsih(2019), Sarwani dkk(2020), Masuku dkk(2019), serta Kustini & Sari(2020) melaporkan kalau pelatihan memiliki pengaruh yang searah serta jelas terhadap produktivitas kerja kerja. Sebaliknya bagi riset Khasanah& Nurbaiti(2023) melaporkan kalau pelatihan mempengaruhi searah serta tidak jelas terhadap produktivitas kerja karyawan.

Bersumber pada tanya jawab yang dicoba oleh periset pada manager LPD Desa Adat Ubung, hal program serta tata cara pelatihan yang sudah berjalan sepanjang ini merupakan pelatihan yang ditaksir kurang relevan sebab dari bidang pemberian modul dengan memakai media cetak semacam modul-modul buat mengantarkan isi pelatihan yangg cuma diadakan, apalagi terdapat pula yang cuma dapat hanya membaca. Jadi tata cara pelatihan semacam itu kurang relevan diaplikasikan di LPD Desa Adat Ubung sebab hasil dari pelatihan itu teruji kurang bagusnya pada sasaran pendapatan yang diserahkan oleh LPD Desa Adat Ubung. Minimnya sarana yang disumbangkan sepanjang pelatihan dilaksanakan

oleh penguasa pula dialami belum mencukupi, dimana buat dapat memperoleh pelatihan dianjurkan wajib mengajukan ide pelatihan pada pemerintah terlebih dulu serta cuma bisa mendapatkan beberapa alat yang dibutuhkan dalam pelatihan.

Dalam aktivitas profesinya masing- masing orang melaksanakan bermacam berbagai aktivitas ataupun kegiatan yang salah satunya merupakan tingkah laku manusia itu sendiri yang ialah cermin paling sederhana dari motivasi bawah mereka. Searah dengan tujuan industri hingga antara motivasi serta permohonan industri wajib silih mensupport. Wardan(2020) melaporkan kalau motivasi ialah kondisi kejiwaan serta tindakan psikologis manusia yang membagikan maksud mendesak aktivitas ataupun menggerakkan serta membidik ataupun menuangkan sikap kearah menggapai keinginan yang berikan kepuasan ataupun kurangi ketidakseimbangan.

Riset ini dilatar belakangi oleh research gap pada riset terdahulu. Bersumber pada riset yang dilakukan oleh Novarini(2021), Kuswibowo(2020), Laksmiari(2019), Rampisela& Lumintang(2020), Parashakti& Noviyanti(2021), serta Sinaga(2020) melaporkan kalau motivasi kerja mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya bagi riset Desnirita& Fitriana(2020) melaporkan kalau motivasi tidak mempengaruhi jelas terhadap produktivitas kerja karyawan.

Observasi pengarang di LPD Desa Adat Ubung dikenal kalau motivasi yang diserahkan pada karyawan sedang bermacam- macam mulai dari besar hingga kecil. LPD Desa Adat Ubung menawarkan banyak program dana, simpanan, sampai angsuran banyaknya program yang terdapat memperoleh reaksi yang berbeda- beda oleh karyawan pada LPD Desa Adat Ubung. Reaksi itu mulai dari yang searah sampai minus semacam hirau tidak hirau dengan aktivitas yang terdapat di LPD Desa Adat Ubung. Beragamnya reaksi karyawan itu pastinya dipengaruhi oleh motivasi.

Keterlibatan karyawan bisa dipaparkan selaku perasaan searah terhadap profesinya, yang dikarakteristikan dengan terdapatnya daya, dedikasi, dan pendalaman dalam menuntaskan pekerjaannya Hadi& Mahadika(2019). Keterlibatan karyawan ialah perihal yang berarti buat perkembangan waktu jauh industri serta tingkatkan profit di kompetisi industri yang terus menjadi menantang.

Bersumber pada riset yang dilakukan oleh Gozali & Sapruwan(2023), Ngora, dkk(2023), Rambembuoch, dkk(2023), Nurhayati & Yusuf(2023), serta Rompis& Sendow(2019) membuktikan kalau keterlibatan kerja mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya bagi riset Nasrotin& Sutianingsih(2023) melaporkan kalau motivasi mempengaruhi minus serta tidak jelas terhadap produktivitas kerja karyawan.

Bersumber pada hasil tanya jawab di atas, nampak sebenarnya keterlibatan karyawan LPD Desa Adat Ubung belum maksimum. Karyawan yang tidak ikut serta membagikan akibat buruk baik untuk diri sendiri atau terhadap industri. Dalam perihal ini karyawan yang tidak ikut serta kurang mempunyai tindakan bersemangat dalam bertugas serta kurang fokus terhadap profesinya alhasil tidak sanggup membagikan lebih dari impian industri apalagi sering- kali tidak sanggup penuhi desakan yang diserahkan industri. Minimnya keterlibatan karyawan terhadap profesi tidak bisa didiamkan terjalin dengan cara lalu menembus serta bawa akibat minus untuk kemampuan karyawan yang membidik pada kehilangan industri.

LITERATUR

Produktivitas Kerja

Bagi Elbadiansyah (2019: 250), dengan cara teknis produktivitas merupakan sesuatu analogi antara hasil yang digapai(output) dengan totalitas sumber daya yang dibutuhkan (input).

Pelatihan

Pelatihan merupakan peluang yang diserahkan oleh suatu organisasi khusus dalam rangka mendorong dan tingkatan keahlian kerja Tarigan dkk(2022).

Motivasi

Bagi Wardan(2020: 109) “Motivasi merupakan upaya ataupun aktivitas administrator buat bisa memunculkan ataupun tingkatan antusias serta kegairahan kerja dari para pekerja- pekerja ataupun karyawan- karyawannya”.

Keterlibatan Kerja

Bagi Mekhum& Jermsttiparsert(2019) keterlibatan kerja merupakan visibilitas yang dinikmati karyawan di tempat kerja, sepanjang mana mereka dengan cara aktif ikut serta di tempat kerja serta memandang pendapatan berarti buat diri mereka sendiri.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pelatihan kerja merupakan totalitas aktivitas buat memberi, mendapatkan, tingkatan, dan meningkatkan kompetensi kerja, produktivitas, patuh, tindakan, serta etos kerja pada tingkatan keahlian serta kemampuan khusus cocok dengan tahapan serta kualifikasi kedudukan ataupun profesi Iswan (2021).

Bersumber pada riset terdahulu yang dicoba oleh Rosidah& Abidin(2021), Wahyuningsih(2019), Sarwani dkk(2020), Masuku dkk(2019), serta Kustini& Ekstrak(2020) melaporkan kalau pelatihan memiliki pengaruh yang searah serta jelas terhadap produktivitas kerja kerja. Bersumber pada filosofi serta amatan empiris pelatihan, hingga anggapan yang dibesarkan dalam riset ini merupakan:

H1: Pelatihan mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Wardan(2020) melaporkan kalau motivasi ialah kondisi kejiwaan serta tindakan psikologis manusia yang membagikan arti mendorong aktivitas ataupun menggerakkan serta membidik ataupun menuangkan sikap kearah menggapai keinginan yang berikan kepuasan ataupun kurang ketidakseimbangan.

Bersumber pada riset terdahulu yang dicoba oleh Novarini(2021), Kuswibowo(2020), Laksmiari(2019), Rampisela & Lumintang(2020), Parashakti & Noviyanti(2021), serta Sinaga(2020) melaporkan kalau motivasi kerja mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja. Bersumber pada filosofi serta amatan empiris motivasi, hingga anggapan yang dikembangkan dalam riset ini merupakan:

H2: Motivasi mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hadi & Mahadika(2019). Keterlibatan karyawan ialah perihal yang berarti buat perkembangan waktu jauh industri serta tingkatan profit di persaingan industri yang terus menjadi menantang. Karyawan di dalam sesuatu industri tidak cuma jadi bagian dalam melakukan fungsi industri, hendak namun jadi peninggalan bernilai dalam kesuksesan industri itu.

Bersumber pada riset terdahulu yang dicoba oleh Gozali & Sapruwan(2023), Ngora, dkk(2023), Rambembuoch, dkk(2023), Nurhayati& Yusuf(2023), serta Rompis& Sendow(2019) membuktikan kalau keterlibatan kerja mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan.

Bersumber pada filosofi serta amatan empiris keterlibatan kerja, hingga anggapan yang dibesarkan dalam riset ini merupakan:

H3: Keterlibatan kerja mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung.

METODELOGI PENELITIAN

Riset ini dicoba pada LPD Desa Adat Ubung, yang beralamat di Jalan. Cokroaminoto Nomor. 239, Ubung, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80111. Alasan dikerjakannya riset ini sebab terdapatnya kejadian terpaut dengan produktivitas kerja karyawan, pelatihan, motivasi, serta keterlibatan kerja. Populasi biasa dalam riset ini merupakan semua karyawan tetap LPD Desa Adat Ubung sebesar 32 karyawan. Ilustrasi dari riset ini sebesar 32 anggota sebab seluruh populasi dijadikan sampel. Riset ini memakai percobaan instrumen Pilot test, validitas, realibilitas, asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Pelatihan (X ₁)	X _{1.1}	0,426	Valid
		X _{1.2}	0,631	Valid
		X _{1.3}	0,532	Valid
		X _{1.4}	0,495	Valid
		X _{1.5}	0,565	Valid
2	Motivasi (X ₂)	X _{2.1}	0,443	Valid
		X _{2.2}	0,430	Valid
		X _{2.3}	0,454	Valid
		X _{2.4}	0,597	Valid
		X _{2.5}	0,497	Valid
3	Keterlibatan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,454	Valid
		X _{3.2}	0,449	Valid
		X _{3.3}	0,709	Valid
		X _{3.4}	0,497	Valid
4	Produktivitas Kerja (Y)	Y _{1.1}	0,399	Valid
		Y _{1.2}	0,560	Valid
		Y _{1.3}	0,544	Valid
		Y _{1.4}	0,779	Valid
		Y _{1.5}	0,401	Valid
		Y _{1.6}	0,758	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Semua item statment yang diawasi mempunyai angka Pearson Correlation > 0,30 dengan begitu semua item statment variabel itu merupakan asli, alhasil pantas dijadikan instrumen riset.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
1	Pelatihan (X ₁)	0,684	Reliabel
2	Motivasi (X ₂)	0,646	Reliabel
3	Keterlibatan Kerja (X ₃)	0,656	Reliabel
4	Produktivitas Kerja (Y)	0,730	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Angka koefisien Cronbach's Alpha > 0,60. Dengan begitu seluruh instrumen itu merupakan reliabel, alhasil pantas dijadikan instrumen riset.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.00000
	Std. Deviation	3.446017
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.086
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.620
Asymp. Sig. (2-tailed)		.836
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil kalkulasi one- sample Kolmogorov- Smirnov menciptakan angka dibawah 0, 05, hingga bentuk regresi tidak penuh anggapan normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.573	4.716		-1.182	.247		
	Pelatihan	.616	.184	.459	3.352	.002	.952	1.050
	Motivasi	.436	.199	.295	2.194	.037	.983	1.017
	Keterlibatan Kerja	.804	.216	.506	3.726	.001	.968	1.033

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Tolerance buat tiap variabel lebih dari 0, 10 serta mempunyai angka VIF kurang dari 10, hingga dari itu bentuk regresi tidak ada permasalahan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.490	2.619		.951	.350
	Pelatihan	.000	.102	.001	.004	.997
	Motivasi	-.038	.110	-.066	-.348	.730
	Keterlibatan Kerja	.075	.120	.118	.622	.539

a. Dependent Variable: Abs. e

Sumber: Data diolah, 2024

Pada riset ini tidak mempengaruhi dengan cara jelas terhadap elastis terikatnya ialah absolute error, hingga dari itu, riset ini leluasa dari pertanda heteroskedastisitas.

Hasil persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 7
Hasil Rangkuman Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.573	4.716		1.182	.247
	Pelatihan	.616	.184	.459	3.352	.002
	Motivasi	.436	.199	.295	2.194	.037
	Keterlibatan Kerja	.804	.216	.506	3.726	.001

F Statistik : 9,378
 Sig F : 0,000
 R² : 0,501
 Adjusted R square : 0,448

Sumber: Data diolah, 2024

Bagan 7 bisa ditulis pertemuan regresi linear berganda selaku berikut.

$$Y = 5,573 + 0,616 X_1 + 0,436 X_2 + 0,804 X_3 + e$$

- Angka constant 5, 573 membuktikan bila pelatihan, motivasi serta keterlibatan kerja berharga serupa dengan 0(nihil) hingga produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar.
- Koefisien regresi pelatihan berharga searah sebesar 0, 616 membuktikan kalau bila pelatihan bertambah hingga produktivitas kerja hendak hadapi kenaikan, dengan anggapan variabel motivasi serta keterlibatan kerja dianggap konsisten.
- Koefisien regresi motivasi berharga searah sebesar 0, 436 membuktikan kalau bila motivasi bertambah hingga produktivitas kerja hendak hadapi kenaikan, dengan anggapan variabel pelatihan serta keterlibatan kerja dianggap konsisten.

- d. Koefisien regresi keterlibatan kerja berharga searah sebesar 0,804 membuktikan kalau bila keterlibatan kerja bertambah hingga produktivitas kerja hendak hadapi kenaikan, dengan anggapan variabel pelatihan serta motivasi dianggap konsisten.

Uji F

Tabel 8
Hasil Uji Signifikansi (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.874	3	123.291	9.378	.000 ^b
	Residual	368.126	28	13.147		
	Total	738.000	31			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Motivasi, Pelatihan						

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil percobaan F dengan angka F jumlah sebesar 9,378 dengan angka signifikansi percobaan F 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maksudnya kalau bentuk yang dipakai pada riset ini merupakan layak.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R2*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.448	3.626
a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Motivasi, Pelatihan				

Sumber: Data diolah, 2024

Angka Adjusted R² = 0,448 yang berarti kalau sebesar 44,8% produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar dipengaruhi oleh variabel pelatihan, motivasi, serta keterlibatan kerja serta lebihnya sebesar 55,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diawasi pada riset ini.

Uji t

Tabel 10
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.573	4.716		1.182	.247
	Pelatihan	.616	.184	.459	3.352	.002
	Motivasi	.436	.199	.295	2.194	.037
	Keterlibatan Kerja	.804	.216	.506	3.726	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

1. Hasil t- test pelatihan mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar, alhasil anggapan awal(H1) diperoleh.
2. Hasil t- test pengaruh motivasi mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan(Y) pada LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar, alhasil anggapan kedua(H2) diperoleh.
3. Hasil t- test keterlibatan kerja mempengaruhi searah serta jelas terhadap keterlibatan kerja karyawan(Y) pada LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar, alhasil anggapan ketiga(H3) diperoleh.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar

Hasil analisa membuktikan kalau angka koefisien regresi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar sebesar 0,484 dan hasil percobaan thitung 3,352 dengan angka signifikansi $0,002 < 0,05$. Bersumber pada angka itu bisa disimpulkan kalau pelatihan mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja. Ini berarti bila pelatihan bertambah hingga produktivitas kerja hendak bertambah yang diindikasikan oleh penanda tujuan pelatihan, modul pelatihan, tata cara dalam pelatihan, partisipan, serta kualifikasi instruktur. Pelatihan bisa tingkatkan produktivitas kerja karyawan sebab bisa menolong mereka meningkatkan kemampuan, keahlian, serta wawasan. Perihal ini bisa berakibat pada kenaikan mutu serta jumlah produksi.

Hasil riset ini dibantu oleh riset Rosidah & Abidin (2021), Wahyuningsih (2019), Sarwani dkk (2020), Masuku dkk (2019), serta Kustini& Sari(2020) melaporkan kalau pelatihan memiliki pengaruh yang searah serta jelas terhadap produktivitas kerja kerja.

2) Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar

Hasil analisa membuktikan kalau angka koefisien regresi pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar sebesar 0,436 dan hasil

percobaan thitung 2, 194 dengan angka signifikansi $0,037 < 0,05$. Bersumber pada angka itu bisa disimpulkan kalau motivasi mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja. Ini berarti bila motivasi bertambah hingga produktivitas kerja hendak bertambah yang diindikasikan oleh penanda kebutuhan fisik, keinginan rasa nyaman, keinginan social, keinginan hendak apresiasi, serta keinginan konkretisasi diri.

Motivasi mempunyai ikatan searah dengan produktivitas kerja. Motivasi yang besar bisa meningkatkan mutu kerja serta kemampuan lembaga, alhasil penciptaan bisa dicoba tanpa kendala. Maksudnya semakin besar motivasi karyawan dalam bertugas hingga hendak meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil riset hal pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang butuh ditingkatkan lewat membagikan apresiasi untuk karyawan yang mempunyai hasil dengan membagikan advertensi kedudukan serta dorongan pembelajaran buat meneruskan kejenjang selanjutnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil riset ini dibantu oleh riset Novarini (2021), Kuswibowo (2020), Laksmiari (2019), Rampisela & Lumintang (2020), Parashakti & Noviyanti (2021), serta Sinaga (2020) melaporkan kalau motivasi kerja mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja.

3) Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar

Hasil analisa membuktikan kalau angka koefisien regresi pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar sebesar 0,804 dan hasil percobaan thitung 3,726 dengan angka signifikansi $0,001 < 0,05$. Bersumber pada angka itu bisa disimpulkan kalau keterlibatan kerja mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja.

Keterlibatan kerja bisa meningkatkan produktivitas kerja sebab karyawan yang ikut serta hendak inovatif serta mempunyai gagasan buat melaksanakan profesi dengan lebih bagus, mempunyai mutu kerja serupa serta bersemangat terhadap profesi, serta mempunyai kepatuhan yang lebih besar alhasil kurangi keinginan buat meninggalkan industri.

Perihal ini membuktikan kalau karyawan LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar mempunyai keterlibatan kerja yang amat besar dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil riset ini dibantu oleh riset Gozali & Sapruwan (2023), Ngora, dkk (2023), Rambembuoch, dkk (2023), Nurhayati & Yusuf (2023), serta Rompis & Sendow (2019) membuktikan kalau keterlibatan kerja mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

1. Pelatihan mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar. Perihal ini berarti terus menjadi bertambah pelatihan, hingga hendak meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar.
2. Motivasi mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar. Perihal ini berarti terus menjadi bertambah motivasi hingga hendak tingkatkan produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar.
3. Keterlibatan kerja mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar. Perihal ini berarti terus menjadi bertambah keterlibatan kerja hingga hendak tingkatkan produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar.

Limitasi

1. Faktor- aspek yang pengaruhi produktivitas kerja dalam riset ini cuma terdiri dari 3 variabel ialah pelatihan(X1), motivasi(X2) serta keterlibatan kerja(X3), sebaliknya sedang banyak aspek lain yang pengaruhi produktivitas kerja(Y).
2. Ruang lingkup dalam riset ini terbatas pada karyawan LPD Desa Adat Ubung Di Denpasar.
3. Riset ini ialah cross sectional dimana pendekatan yang karakternya sesaat ataupun pada sesuatu waktu saja serta buat membenarkan situasi yang terjalin sepanjang riset serta pergantian yang bisa jadi terjalin tidak bisa dicermati.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja (Cetakan Pe)*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1733-1747.
- Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Institut Seni Indonesia (Isi) Denpasar. *EMAS*, 4(12), 2945-2967.
- Desnirita, & Fitriana, A. (2020). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Karir Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, Vol 7(2).
- Febianti, A., & dkk. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Jurnal Sahmiyya*, Vol 2(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginanti, K. A. S., Widnyana, I. W., Gama, A. W. S., & Prastyadewi, M. I. (2024). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dengan Good Corporat Governance Sebagai Variabel Intervening. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 8(1), 111-120.
- Gozali, A., & Sapruwan, M. (2023). Pengalaman, Motivasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perusahaan Jasa Surveyor Independen di wilayah Jakarta. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, Vol 3(1).
- Gunawan, & dkk. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, Vol 3(1).
- Hadi, M. A., & Mahadika, C. (2019). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jolin Permata Buana Kota Batam. *Improving Employee Engagement in Dimension of Job Demand At PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I*, Vol 6(2).
- Hasibuan. (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iswan. (2021). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Mirsawati,)*. Rajawali Printing.
- Khasanah, M. M., & Nurbaiti. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol 9(1).
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *JENIUS*, Vol 3(3).
- Kuswibowo, C. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, Vol 2.
- Landra, N., Budiayasa, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. (2022). The Effect of Satisfaction Mediation on the Motivation Relationship Citizenship Behavior Work and Organizational. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 11(2), 251-262.

- Laksmiari, N. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Seririt. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Vol 11(1).
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya Offside.
- Masuku, S., & dkk. (2019). Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Askindo Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 7(1).
- Mekhum, & Jermstittiparsert. (2019). Effect of Supervisor Support, Co-Worker Support and Meaningful Work on Work Engagement of Pharmaceutical Firms' Employees in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, Vol 10(2).
- Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Job In Security Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Monitor Sari Teknik Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2397-2415.
- Mohtar. (2019). *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nasrotin, T. D., & Sutianingsih. (2023). Peranan Keterlibatan Kerja, Work from Home (Wfh) Dan Komunikasi Untuk Mengoptimalakan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi . *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan*, Vol 10(1).
- Ngora, Y. K., & dkk. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cipta Niaga Semesta Kupang. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*.
- Novarini, N. N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan. *e-journal unmas*.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Surakarta: Pradina Pustaka.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Nurhayati, S., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 2(4).
- Pangestu, A. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Di KSP Karya Utama Bondowoso. *Journal of Chemical Information and Modeling*, Vol 53(9).
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, Vol 1(2).
- Pramesti, N. K. A., Widyawati, S. R., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cahya Private Mengemudi Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1771-1780.
- Purnomo, A. K. (2019). *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS*. Surabaya: CV. Jakad Publishing.

- Putri, D. S., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Pengembangan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Discovery Kartika Plaza Di Badung. *EMAS*, 4(12), 3004-3015.
- Rambembuoch, C. G., & dkk. (2023). Pengaruh Keterlibatan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Balai Gunung Tumpa. *Jurnal EMBA*, Vol 11(1).
- Rampisela, V., & Lumintang, G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana CiptaRampisela, Virginia; Lumintang, Genita. *Jurnal EMBA*, Vol 8(1).
- Rivai, R. A. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rosidah, I., & Abidin, A. Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Vol 1(2).
- Sarwani, & dkk. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, Vol 11(2).
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, Vol 2(2).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas.
- Tarigan dkk. (2022). Pengaruh Diferensiasi Produk, Harga Dan Fasilitas Terhadap Keputusan Pembelian Pada Café Saroha Di Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 10(1).
- Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawa Pada UD. Sadhu Jaya Di Gianyar. *EMAS*, 4(9), 2310-2321.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60.
- Wardan, K. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*. Penerbit Media sains Indonesia.
- Widyawati, S. R., & Febriyani, N. P. E. (2023, May). Sistem Pencatatan Administrasi Pada Sekolah Dasar Negeri 1 Celuk Kabupaten Gianyar. In Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat (*SENEMA*) (Vol. 2, No. 1, pp. 432-436).
- Widyawati, S. R., Prayoga, I. M. S., Vipraprastha, T., Jodi, I. W. G. A. S., Purnawati, N. L. G. P., & Ribek, P. K. (2023). Role of Learning and Growth Perspective in The Mediating Relation of Human Resource Function with Employee Champion: Evidence from The Small Medium Industries. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 448-453.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Apsari, N. M. N. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Dukungan Organisasional terhadap kepuasan Karyawan PT Nestle Kotadenpasar. *EMAS*, 5(8), 36-46.

- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Oktariana, I. W. R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional. *VALUES*, 5(2), 418-427.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Putri, K. W. D. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. *EMAS*, 5(5), 71-83.