

ABSTRAKSI

Pengelolaan sumber daya manusia di era otonomi daerah di Kota Cilegon ,perlu di siapkan secara cermat dengan berdasarkan pada kemampuan dan produktivitas, untuk itu perlu di lakukan kajian dalam ilmu manajemen SDM. Melalui penelitian tentang *"Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekertariat Daerah pada Kantor Pemerintah Kota Cilegon"*, diharapkan dapat memberi masukan bagi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Cilegon.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empirik pengaruh pelatihan dan motivasi baik secara parsial maupun terpadu terhadap produktivitas kerja untuk mengungkapkan data yang di perlukan, maka variable penelitian dikembangkan dalam bentuk pertanyaan (kuesioner)

Kuesioner tersebut selanjutnya diujicobakan untuk mengetahui derajat validitas dan reliabilitas instrumen secara statistik. Indikator pertanyaan dari ketiga variable tersebut menunjukkan validitas dan reliabilitas yang signifikan, sehingga layanan untuk digunakan sebagai tolok ukur dalam penelitian ini di lakukan terhadap 60 orang pegawai Sekertariat Daerah pada Kantor Pemerintah Kota Cilegon yang dipilih secara random, proporsional berdasarkan stratifikasi jumlah sampel yang diperoleh dengan mempertimbangkan waktu yang tersedia, dengan menggunakan ruang waktu dan disusun dengan stratifikasi

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji korelasi partial dan totalitas akan penelitian ini mendapatkan hasil temuan sebagai berikut:

1. Pelatihan memberikan pengaruh yang relatif kecil terhadap produktifitas kerja pegawai.
2. Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai sebesar 0,8845 dan selebihnya tidak diamati dalam penelitian ini.
3. Secara terpadu, pelatihan dan motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 96 %, selebihnya di jelaskan oleh variabel lain yang tidak di amati dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian tersebut, dikemukakan implikasinya baik bagi kepentingan praktis maupun bagi kepentingan selanjutnya dalam bidang pengembangan Sumber Daya Manusia.

