

Analisis Pengaruh Training, Pengembangan SDM Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Optimech Engineering Batam

Sabar Rismawaty¹, Theresia Pradiani², Fathorrahman³
Magister of Management, Institute Teknologi dan Bisnis Asia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 30 December 2022

Revised: 15 January 2023

Accepted: 19 January 2023

Keywords:

Training,

HR Development

Motivation

Work productivity

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training, HR development, and motivation on employee work productivity at PT. Optimech Engineering Batam. This study used a quantitative approach with a population of 100 people. The sampling technique used a saturated sample. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that the training variable had a significant effect on employee work productivity at PT. Optimech Engineering is proven by the results of hypothesis testing where the t-count value is greater than the t-table value and the significant value is less than 0.05, the HR Development Variable has a significant effect on the Work Productivity of employees at PT. Optimech Engineering is proven by the results of hypothesis testing where the t-count value is greater than the t-table value and the significant value is less than 0.05. Furthermore, the motivational variable has a significant effect on the work productivity of employees at PT. Optimech Engineering is proven by the results of hypothesis testing where the t-count value is greater than the t-table value and the significant value is less than 0.05

This is an open-access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Sabar Rismawaty

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi dan Bisnis Asia

Jl. Soekarno Hatta Jl. Rembuksari No.1 A, Mojolangu, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65113

Email: sabarrisma@gmail.com

PENDAHULUAN

Perusahaan untuk dapat terus berkembang diperlukan tidak hanya mencapai laba yang memuaskan namun diperlukan aspek kualitas perusahaan yang terus menerus meningkat produktivitas kerja pegawainya atau tenaga kerjanya. Setiap perusahaan tentunya berusaha meningkatkan produktivitas kerja pegawainya, sehingga pegawai atau tenaga kerja dianggap penting bahkan menjadikannya sebagai salah satu aset perusahaan. Tenaga kerja memiliki peran besar dalam meningkatkan produktivitas kerja. Tenaga kerja yang produktif merupakan kunci kesuksesan sebuah perusahaan dan sebaliknya, tenaga kerja yang tidak produktif akan menghambat sebuah perusahaan dalam mencapai suatu tujuan atau target perusahaan. Kemampuan bersaing dalam sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh faktor mendasarnya adalah produktivitas.

Produktivitas kerja menjadi faktor yang paling penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas merupakan salah satu hal untuk mengatur tingkat efisiensi, di mana pencapaian prestasi manajemen tergantung pada produktivitas kerja diantaranya dalam hal ini adalah produktivitas sumber daya manusia. Menurut hasil penelitian mengenai produktivitas tenaga kerja sektor aneka industri yang dilakukan PEP-LIPI tahun 2017 membenarkan kecenderungan turunnya produktivitas tenaga kerja (Pemerintah Kabupaten Buleleng Dinas Tenaga Kerja, 2019). Dalam hal ini atas kecenderungan turunnya produktivitas kerja yang terjadi di PT. Optimech Engineering berdasarkan sikap terhadap pekerjaan, masih

terdapat pegawai yang menyelesaikan tugasnya sering terlambat, tanggung jawab pekerjaan yang terkesan tidak memiliki kualitas, Produktivitas Kerja yang rendah, hasil pekerjaan yang diperoleh tidak terbaik karena hasil pekerjaan tidak terpenuhi sesuai standar atau tujuan yang diharapkan perusahaan. Selain itu kualitas SDM masih terbilang relatif kurang sehingga karyawan kurang mampu mengatasi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel. 1 Data Produktivitas Kerja

Jumlah Karyawan	Target	Pencapaian
100 Orang	200	182

Sumber: Produktivitas PT. Optimech

Dalam melaksanakan tugas tersebut, tentunya diharapkan pegawai yang baik dan dapat diandalkan bagi perusahaan. Tetapi kenyataannya masih terdapat beberapa kekurangan sehingga pimpinan harus memberikan motivasi lebih terhadap pegawai. Hal ini juga terlihat berdasarkan hubungan dengan rekan kerja yang kelihatan kurang adanya komunikasi antara yang satu dan yang lainnya sehingga menimbulkan pemahaman yang tidak sepaham mengenai kualitas barang yang akan di produksi dan terdapatnya pegawai yang tidak mencapai target untuk produksi yang diharapkan dapat dikirimkan segera kepada pelanggan.

Banyaknya faktor yang mempengaruhi dan menentukan produktivitas, faktor-faktor itu merupakan gaya hidup industrial, posisi dan status pekerja, sistem upah, sistem bonus, kepuasan dan terbatasnya inisiatif dan juga hubungan sosial yang kurang serasi, menciptakan situasi yang tidak kondusif pada tumbuhnya semangat kompetitif dikalangan pekerja, yang berpengaruh pada munculnya sikap yang cepat puas diri pada hasil pekerjaan, sikap yang skeptis dan statis di kalangan pekerja. Perusahaan dalam usahanya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya harus terlebih dahulu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan produktivitas dari tenaga kerja. Perusahaan membutuhkan produktivitas kerja pegawai yang optimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting yang harus diperhatikan perusahaan. Menurut (Murali Chemuturi, 2010) produktivitas dapat didefinisikan dan dinyatakan sebagai jumlah output per unit input. Istilah produktivitas biasanya digunakan dalam konteks manusia yang melakukan pekerjaan. Menurut (Setiawan, Sujanto, & Purwana, 2019) produktivitas didefinisikan dan dinyatakan sebagai jumlah output per unit input dan istilah produktivitas biasanya digunakan dalam konteks orang yang melakukan pekerjaan serta produktivitas tergantung pada aktivitas dan kondisi kerja. Produktivitas juga merupakan satu ukuran kinerja dan hal ini berkaitan dengan kerja individu maupun kelompok yang berusaha mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, dan keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan dalam kegiatan operasionalnya menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai tepat pada waktunya. Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas SDMnya maka akan semakin rendah pula hasil yang dicapai.

Pengembangan SDM dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan sehingga kuantitas dan kualitas menjadi lebih baik. Pelatihan atau training merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan secara efektif akan membentuk pegawai untuk lebih termotivasi meningkatkan produktivitas kerjanya. Apabila pegawai atau karyawan dapat mengikuti *training* secara efektif, maka keahlian, ketrampilan,

dan pengetahuan yang didapat dari *training* tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja. *Training* atau pelatihan menjadi bagian terpenting dalam program manajemen perusahaan dapat senantiasa mempertahankan serta meningkatkan kemampuan pegawainya dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara optimal sebagai mana yang perusahaan harapkan.

Pengembangan dan pelatihan SDM menjadi suatu strategi agar terjadi kesesuaian antara pekerjaan dan tugas dengan keterampilan, kemampuan, dan juga keahlian dari masing-masing karyawan atau pegawai. Pemberian pelatihan kepada karyawan juga bertujuan agar terwujudnya peningkatan terhadap kemampuan teknis, konseptual, teoritis, dan moral karyawan (Nadiah Ratnaduhita et al., 2021). Hal ini dapat mendukung tercapainya kinerja yang optimal pada karyawan, ketepatan dalam pelaksanaan pelatihan juga menjadi tolak ukur dalam perbaikan efektivitas kerja karyawan dalam mewujudkan target yang ditetapkan. Pelatihan dan pengembangan SDM dilakukan sebagai upaya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan guna meningkatnya produktivitas kerja pegawai.

Peningkatan produktivitas merupakan masalah sistem dalam arti tertentu, di mana ada banyak segi dari pekerjaan dan kegiatan perusahaan yang mempunyai dampak terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja yang tidak kalah pentingnya adalah motivasi. Pemberian motivasi kepada pegawai atau karyawan sangat diperlukan guna timbal balik secara positif untuk kemajuan dan tujuan keberhasilan perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan karyawan atau pegawai lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian juga sebaliknya apabila motivasinya rendah, tidak memiliki semangat kerja dan mudah menyerah maka hal tersebut akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan menghambat produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan.

Seorang karyawan yang termotivasi responsif terhadap tujuan yang tepat dan tujuan yang harus dicapai sebagai konsekuensinya akan mengarahkannya kepada usahanya ke arah tersebut, sehingga motivasi akan merumuskan perusahaan menuju yang lebih sukses. Menurut beberapa ahli dalam penelitian sebelumnya (Shiferaw, Eminent, Asmare, & Kelkay, 2020) beberapa pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh (Butkus; Green, 1999), Motivasi berasal dari kata "motivate" yang berarti menggerakkan, mendorong atau memberi dampak untuk terus menerus memuaskan suatu keinginan. (Bartol, K. M. and Martin, 1998), motivasi adalah keinginan fisiologis atau psikologis yang merangsang kinerja keseluruhan yang ditetapkan melalui tujuan lebih lanjut motivasi berkaitan dengan perilaku seseorang, alasan perilaku, atau motif perilaku individu, dan alasan perilaku pria atau wanita mungkin juga bervariasi karena keinginan salah satu orang yang simpatik. Sedangkan menurut (Daft, 2004) bahwa motivasi mengacu pada kekuatan baik di dalam maupun di luar seseorang yang memicu gairah dan ketekunan untuk mengejar jalur gerakan yang positif. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang ada, pada intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, di mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Komarudin, 2019). Motivasi juga sebagai suatu gerak yang mengatur perilaku manusia melakukan sesuatu yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Engineering adalah sebuah ilmu yang nantinya akan dapat membantu manusia dalam mengatasi berbagai masalahnya terutama di dalam perusahaan. Jadi, kondisi sebuah perusahaan khususnya yang melakukan produksi dalam skala besar (*manufacturing*) tentu dalam proses kerjanya tidak akan terlepas dari tugas *engineering*. Dalam penelitian ini, peneliti memilih perusahaan PT. Optimech *Engineering* yang merupakan perusahaan yang bergerak

dalam bidang manufakturing di mana perusahaan akan melakukan dan melaksanakan tugasnya dengan semaksimal mungkin terlebih lagi pada saat terjadi sebuah masalah, kerusakan ataupun kendala sehingga kegiatan produksi akan tetap berjalan efektif dan dapat dilanjutkan. Sehubungan dengan hal tersebut sebagaimana PT. Optimech Engineering dalam melaksanakan tujuan yang akan dicapai perusahaan guna meningkatkan produktivitasnya maka perlu diperhatikan dalam pengembangan SDM serta *training* yang diperlukan oleh pegawainya yang memiliki motivasi sehingga dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja.

Berikut ini merupakan data Produktivitas kerja pegawai Optimech: Dilihat dari segi aspek training kerja kepada pegawai bahwa ada beberapa pegawai yang belum dapat melakukan hasil yang maksimal dalam proses produksi di PT. Optimech Engineering, sehingga hal ini tentunya akan sangat berpengaruh kepada produktivitas kerja yang diharapkan. Pentingnya training bagi pegawai akan memberikan hal-hal yang positif bagi produktivitas kerja pegawai dan tentunya bagi yang telah dilakukan training akan memberikan dampak yang signifikan bagi peningkatan produktivitas yang diharapkan.

Dilihat dari segi aspek pengembangan SDM kepada pegawai maka usaha tersebut diperlukan untuk memperkaya SDM dari sisi kualitas maupun kuantitas. Dengan tujuan agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai yang nantinya menjadi keunggulan kompetitif dan menunjang pengembangan usaha perusahaan. Kualitas kerja pegawai membawa pengaruh terhadap kestabilan perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan. Sebab kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai memiliki makna bahwa pegawai berhasil melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Dilihat dari segi aspek motivasi kerja pegawai bahwa ada beberapa pegawai yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak memiliki semangat kerja dan mudah menyerah, sehingga motivasi pegawai yang rendah mengakibatkan menurunnya kinerja pada produktivitas kerja pegawai. Pemberian motivasi kepada pegawai dikatakan berhasil apabila dalam diri pegawai tersebut timbul suatu semangat kerja yang tinggi dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan. Banyaknya fenomena yang terjadi di perusahaan mengenai training, pengembangan SDM serta motivasi dalam mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai di PT. Optimech Engineering mengakibatkan ketidakcakapan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dikarenakan kurangnya training, dan kurangnya motivasi pegawai mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai terhadap perusahaan serta pengembangan SDM yang minim diakibatkan tidak terpacunya pegawai dalam mengembangkan diri terkait karir pegawai yang tidak berkembang yang akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

KAJIAN TEORI

Produktivitas Kerja

Secara umum, produktivitas kerja adalah mengukur kualitas dan kuantitas dalam satuan tertentu untuk mencapai hasil secara efektif. Dengan demikian, produktivitas ini berkaitan dengan input dan output. Produktivitas kerja merupakan sebuah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan (Riadi, 2019). Produktivitas kerja adalah suatu ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan.

Produktivitas kerja adalah kemampuan baik seseorang ataupun sekelompok orang yang bertujuan guna menghasilkan produk, yang dapat berupa barang maupun jasa yang secara kuantitatif dan kualitatif yang dari waktu ke waktu semakin bertambah. Menurut (Putri, 2021) produktivitas kerja adalah menghasilkan suatu produk dalam satuan waktu tertentu yang merupakan suatu ukuran keberhasilan yang dilakukan oleh pekerja.

Menurut (Robbin, P., Stephen, Coulter, 2010), produktivitas merupakan satu ukuran kinerja termasuk didalamnya efisiensi, efektivitas dan hal ini berkaitan dengan kerja individu maupun kelompok dimana ada suatu dorongan untuk berusaha mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Menurut (Nasution, 2010) produktivitas merupakan istilah dari kegiatan produksi dengan perbandingan antara hasil kegiatan (output) untuk membuat hasil (input). Dimana dengan peningkatan produktivitas akan menghasilkan pendapatan karyawan yang meningkat serta dapat menambah daya beli masyarakat sekitar.

Menurut (Marwansyah., 2016) Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Produktivitas tenaga kerja adalah suatu konsep dimana terjadi adanya keterkaitan antara seorang sumber tenaga kerja dengan hasil satuan waktu, menunjukkan produk yang dibutuhkan lebih tinggi melalui standar yang ditetapkan. Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif.

Training (Pelatihan)

Ragawanti, S, & Prasetya (2014) menyatakan training adalah suatu program pelatihan yang dimaksudkan untuk meningkatkan performa kerja karyawan. Pengertian pelatihan menurut (Mangkunegara Anwar Prabu, 2013) pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Menurut (Mathis, 2006), memberikan definisi mengenai pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas.

Menurut (Siswanto, 2000) mengemukakan bahwa pelatihan adalah manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai pengaturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian servis yang memuaskan, bimbingan, perijinan dan penyelaan. Menurut (Rachmawati, 2008), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pengembangan SDM

Pengembangan SDM adalah sebuah usaha untuk meningkatkan kemampuan SDM agar bisa menaikkan produktivitas perusahaan. Dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasinya atau di dalam perusahaan. Menurut (Ghozali, 2016) Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut (French, 1996), pengembangan merupakan penarikan, seleksi pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi atau lembaga. Pendapat lain yang diungkapkan oleh (Fastino, 2022), bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau guru untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Pendapat ahli yang lain mengatakan pengembangan SDM adalah aktivitas yang dilakukan perusahaan kepada karyawan agar kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya (Ahmad Prayudi, 2017).

Motivasi

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang ada, pada intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Memahami pentingnya motivasi pegawai menjadi hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Alasan motivasi pegawai yang tinggi menjadikan hal tersebut sebagai usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri. Motivasi juga sebagai suatu gerak yang mengatur perilaku manusia melakukan sesuatu. Tanpa adanya motivasi akan sulit melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga produktivitas pegawai akan sulit untuk dilakukan. Pekerjaan yang dapat dijalankan secara optimal akan mewujudkan produktivitas pegawai terwujud sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi.

Akar kata motivasi adalah dari bahasa Latin yaitu "movore", yang artinya adalah gerak atau dorongan untuk bergerak. Sementara itu, dalam bahasa Inggris, motivasi dikenal dengan sebutan "motive" yang artinya daya gerak atau alasan. Dalam Bahasa Indonesia, asal kata motivasi adalah "motif", yang artinya daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Motif menjadi dasar dari kata motivasi yang bisa diartikan sebagai daya penggerak yang telah aktif. Maka dari itu, dengan kata lain pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sementara itu, dalam psikologi, pengertian motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

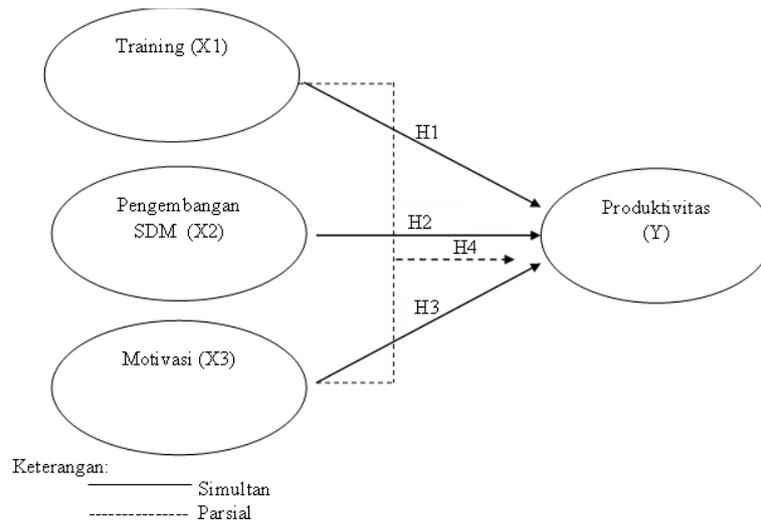
Menurut (Samsudin Sadili, 2010), mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut (Darmawan., 2013) motivasi adalah keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan seseorang yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi masing-masing anggota. Menurut (Novitasari, 2019), mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat

berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan. Motivasi kerja mampu membuat seseorang untuk bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan memaksimalkan target yang dicapai. Dalam meningkatkan pemahaman tentang motivasi pegawai, sebuah organisasi harus mengenali persyaratan motivasi pegawai, konsep, dan perbedaan kebutuhan individu

Kerangka Konsep dan Hipotesis Penelitian

Kerangka konsep pada penelitian ini digambarkan seperti gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Peneliti

Sumber: Peneliti

Hipotesa Penelitian:

- H1: *Training* (Pelatihan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas kerja pegawai di PT. Optimech Engineering
- H2: Pengembangan SDM berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas kerja pegawai di PT. Optimech Engineering
- H3: Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas kerja pegawai di PT. Optimech Engineering
- H4: *Training*, Pengembangan SDM dan Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas kerja pegawai di PT. Optimech Engineering

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, artinya bahwa akan melibatkan banyak angka mulai dari pengumpulan data, pembacaan, analisa, dan penafsiran, serta tampilan hasilnya. Ini seperti yang dijelaskan oleh Arikunto (2013). Di samping itu, menurut Sugiyono (2010), "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian dilakukan di PT. Optimech Engineering kepada pegawainya yang berlokasi di Kawasan Industri Panbil Blok B2A Lot.9, Muka Kuning, Kota Batam., Indonesia, Kode Pos: 29433. Pengumpulan data dilakukan pada

bulan Oktober 2022 melalui penyebaran kuesioner dengan format google form untuk diisi dan dikumpulkan Kembali kepada peneliti. Teknik analisis datayang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisa regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 25. Uji validitas ini menggunakan level signifikan 5%. Hasil uji validitas variabel *Training*, Pengembangan SDM, Motivasi dan Produktivitas Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Pernyataan	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
<i>Training</i> (X1)	1	0,683	0,196	Valid
	2	0,745	0,196	Valid
	3	0,537	0,196	Valid
	4	0,752	0,196	Valid
	5	0,763	0,196	Valid
	6	0,732	0,196	Valid
	7	0,753	0,196	Valid
	8	0,691	0,196	Valid
	9	0,802	0,196	Valid
	10	0,812	0,196	Valid
	11	0,736	0,196	Valid
Pengembangan SDM (X2)	1	0,793	0,196	Valid
	2	0,764	0,196	Valid
	3	0,725	0,196	Valid
	4	0,765	0,196	Valid
	5	0,733	0,196	Valid
	6	0,717	0,196	Valid
Motivasi (X3)	1	0,780	0,196	Valid
	2	0,780	0,196	Valid
	3	0,769	0,196	Valid
	4	0,720	0,196	Valid
	5	0,800	0,196	Valid
	6	0,816	0,196	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	1	0,694	0,196	Valid
	2	0,766	0,196	Valid
	3	0,742	0,196	Valid
	4	0,643	0,196	Valid
	5	0,573	0,196	Valid
	6	0,651	0,196	Valid
	7	0,696	0,196	Valid
	8	0,764	0,196	Valid

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa seluruh pernyataan yang diajukan untuk variabel *Training*, Pengembangan SDM, Motivasi, dan Produktivitas Kerja memiliki nilai

r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} sehingga seluruh pernyataan yang diajukan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang (Sugiyono, 2007).

Analisis reliabilitas merupakan ciri instrumen pengukuran yang baik. Reliabilitas sering disebut juga sebagai Motivasi, keandalan, dan sebagainya. Namun hal utama dari konsep reliabilitas yaitu sejauh mana hasil dapat suatu pengukuran dapat dipercaya. Tinggi rendahnya reabilitas secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut dengan koefisien berkisar antara 0,00-1,00 dan juga dapat bertanda positif (+) maupun negatif (-). Berdasarkan koefisien dalam reliabilitas yang besarnya kurang dari nol (0,00) maka koefisien tersebut dinyatakan tidak ada artinya karena interpretasi reliabilitas selalu mengacu kepada koefisien yang positif.

Sedangkan untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah Cronbach Alpha, dengan kriteria besarnya koefisien reliabilitas minimal harus dipenuhi oleh suatu alat ukur yaitu 0,60 yang berarti bahwa secara keseluruhan alat ukur telah memiliki konsistensi yang dapat diandalkan. Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai reliabilitasnya:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Training (X1)	0,908	Reliabel
Pengembangan SDM (X2)	0,841	Reliabel
Motivasi (X3)	0,863	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,844	Reliabel

Nilai reliabilitas memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan pada variabel *Training*, Pengembangan SDM, Motivasi, dan Produktivitas Kerja sebagai alat pengukur termasuk kategori r korelasi kuat karena nilainya lebih besar dari 0,6

Uji Normalitas

Salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam analisis regresi adalah data dan model regresi berdistribusi normal. Kenormalan data dapat dilihat dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dari masing-masing variabel (Santoso 1999:311). Data analisis dengan bantuan komputer program SPSS 25. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas. Jika probabilitas $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji normalitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

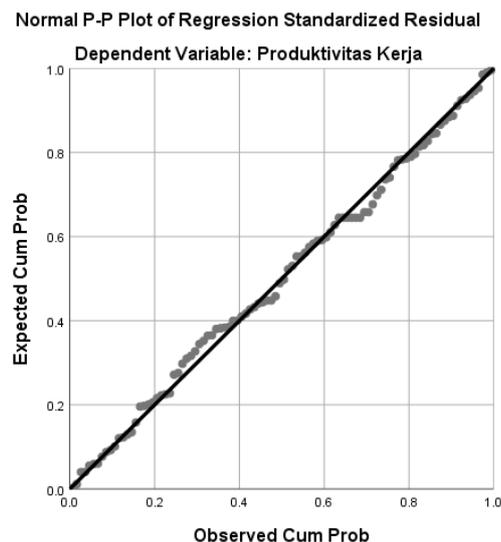
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18423949
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	.050

	Negative	-.042
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Terlihat dari tabel tersebut pada baris asymp. Sig diperoleh nilai signifikansi variabel unstandardized Residual sebesar 0,200. Dimana nilai signifikansi lebih dari 0,05 yang berarti bahwa H_0 diterima atau data dari masing-masing variabel berdistribusi normal.

Di samping menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, analisis kenormalan data ini juga didukung dari Plot of Regression Standardized Residual. Apabila grafik yang diperoleh dari output SPSS 25 ternyata titik-titik mendekati garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Lebih jelasnya hasil uji normalitas data dapat dilihat pada grafik berikut:

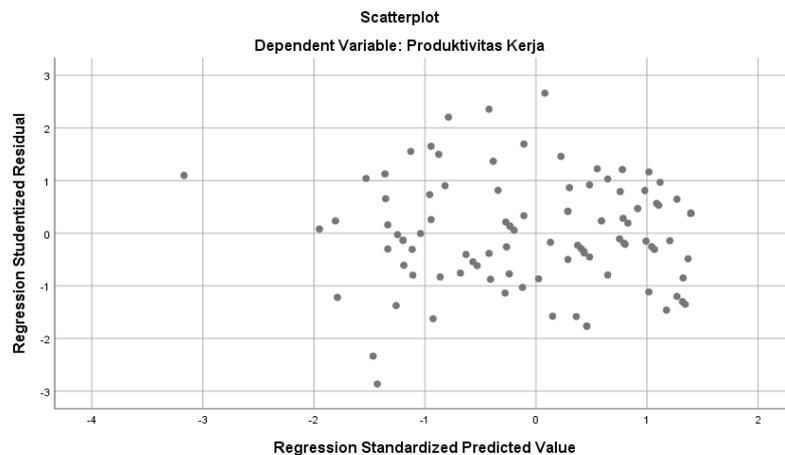


Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot

Terlihat dari grafik di atas, titik-titik mendekati garis diagonal yang berarti bahwa model regresi berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang tinggi adalah yang tidak mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2009: 125). Untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatterplot melalui SPSS 25, model yang bebas dari heteroskedastisitas memiliki grafik scatterplot dengan pola titik-titik menyebar. Lebih jelasnya pola scatter plot dari hasil perhitungan diperlihatkan di bawah ini:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Dari grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel terikat berdasarkan masukan variable bebas.

Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel independennya. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal (Ghozali 2007:91). Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat dilihat dari Value Inflation Factor (VIF). Apabila nilai $VIF > 10$, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika $VIF < 10$, tidak terjadi multikolinieritas (Wijaya, 2009:119). Berdasarkan pengujian multikolinieritas didapatkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Multikolonieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.214	1.660		
	Training	.395	.058	.329	8.036
	Pengembangan SDM	.417	.095	.371	7.699
	Motivasi	.750	.079	.479	7.089

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diartikan bahwa: Untuk variabel X1, X2 dan X3 tidak terdapat multikolinieritas, karena angka tolerance-nya $> 0,10$ yaitu sebesar 0,329, 0,371, dan 0,479 serta nilai VIF-nya < 10 yaitu sebesar 8,036, 7,699, dan 7,089.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui suatu pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel

dependen. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda:

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.214	1.660		15.490	.000
	Training	.395	.058	.313	2.997	.009
	Pengembangan SDM	.417	.095	.340	3.323	.001
	Motivasi	.750	.079	.601	9.471	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil tabel diatas pada Unstandardized Coefficients kolom B, diketahui bahwa nilai konstanta (α) sebesar 1,214 nilai koefisien regresi *Training* (b_1) sebesar 0,395, Pengembangan SDM (b_2) sebesar 0,417, dan Motivasi (b_3) sebesar 0,750. Sehingga dapat diketahui persamaan regresi antar variabel *Training* (X_1), Pengembangan SDM (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebagai berikut:

$$Y = 1,214 + 0,395X_1 + 0,417X_2 + 0,750X_3$$

Dari pengujian tersebut angka-angka yang dihasilkan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta (α)
Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 1,214. Hal ini artinya bahwa jika variabel independen (*Training*, Pengembangan SDM, dan Motivasi) tidak ada atau bernilai nol, maka besarnya Produktivitas Kerja yang terjadi adalah sebesar 1,214.
- b. Koefisien Regresi $b_1 X_1$
Nilai koefisien regresi *Training* sebesar 0,395. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 *Training* yang diukur maka Produktivitas Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,395 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- c. Koefisien Regresi $b_2 X_2$
Nilai koefisien regresi Pengembangan SDM sebesar 0,417. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 Pengembangan SDM yang diukur maka Produktivitas Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,417 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- d. Koefisien Regresi $b_3 X_3$
Nilai koefisien regresi Motivasi sebesar 0,750. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 Motivasi yang diukur maka Produktivitas Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,750 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mencari besarnya sumbangan atau peran variabel *Training*, Pengembangan SDM, dan Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja digunakan koefisien determinasi (K_d). Untuk mencari nilai koefisien determinasi (K_d) digunakan rumus sebagai berikut:

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Besarnya sumbangan atau peran variabel *Training*, Pengembangan SDM, dan Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.809	2.218

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan SDM, Training

Hasil R Square = 0,815 berarti variabel Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel *Training*, Pengembangan SDM, dan Motivasi sebesar 81,5% yang diperoleh dari $0,815 \times 100\%$, artinya pengaruh *Training*, Pengembangan SDM, dan Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja sebesar 81,5% sedangkan 18,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Berikut ini merupakan hasil uji signifikansi parsial (Uji t) yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Hasil pengujian dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 8. Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.214	1.660		15.490	.000
	Training	.395	.058	.313	2.997	.009
	Pengembangan SDM	.417	.095	.340	3.323	.001
	Motivasi	.750	.079	.601	9.471	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

a. Hasil Pengujian Hipotesis I

Hipotesis I dalam penelitian ini adalah *Training* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Adapun perumusan hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak ada pengaruh *Training* terhadap Produktivitas Kerja.

Ha: Terdapat pengaruh *Training* terhadap Produktivitas Kerja.

Dengan tingkat signifikansi 5% dan menggunakan signifikansi dua arah maka diperoleh nilai $df = n - k = 100 - 3 = 97$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,984. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Training* terhadap Produktivitas Kerja dari nilai t_{hitung} yaitu sebesar 2,997 lebih besar dari jumlah t_{tabel} yaitu 1,984 ($2,997 > 1,984$) dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,009 kurang dari 0,05 ($0,009 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis I yang menyatakan bahwa *Training* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dapat dibuktikan kebenarannya.

b. Hasil Pengujian Hipotesis II

Hipotesis II dalam penelitian ini adalah Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Adapun perumusan hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak ada pengaruh antara Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja.

Ha: Terdapat pengaruh Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja.

Dengan tingkat signifikansi 5% dan menggunakan signifikansi dua arah maka diperoleh nilai $df = n - k = 100 - 3 = 97$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,984. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja dari nilai t_{hitung} yaitu sebesar 3,323 lebih besar dari jumlah t_{tabel} yaitu 1,984 ($3,323 > 1,984$) dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,001 kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis II yang menyatakan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dapat dibuktikan kebenarannya.

c. Hasil Pengujian Hipotesis III

Hipotesis III dalam penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Adapun perumusan hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak ada pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.

Ha: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.

Dengan tingkat signifikansi 5% dan menggunakan signifikansi dua arah maka diperoleh nilai $df = n - k = 100 - 3 = 97$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,984. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi terhadap Produktivitas Kerja dari nilai t_{hitung} yaitu sebesar 9,471 lebih besar dari jumlah t_{tabel} yaitu 1,984 ($9,471 > 1,984$) dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis III yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dapat dibuktikan kebenarannya.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel *Training*, Pengembangan SDM, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja. Adapun hasil perhitungan dengan berbantuan SPSS 25 dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 9. Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2082.841	3	694.280	141.114	.000 ^b
	Residual	472.319	96	4.920		
	Total	2555.160	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan SDM, Training

Dengan tingkat signifikansi 5% dan jumlah variabel predictor sebanyak 3, maka diperoleh nilai $df = n - k - 1 = 100 - 3 - 1 = 96$, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,69. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Training*, Pengembangan SDM, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja dari nilai F_{hitung} yaitu sebesar 141,114 lebih besar dari jumlah F_{tabel} yaitu 2,69 ($141,114 > 2,69$) dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

PEMBAHASAN

Pengaruh *Training* Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan dari hasil uji deskriptif yang dilakukan diketahui bahwa dari 11 jumlah pernyataan didapatkan rata-rata skor sebesar 4,32 yang termasuk dalam kategori “Sangat Setuju” sehingga dapat disimpulkan bahwa responden menilai bahwa variabel Produktivitas Kerja di PT. Optimech sudah sangat baik. Hal ini didukung dari uji hipotesis yang dilakukan dimana didapatkan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 2,997 lebih besar dari jumlah t_{tabel} yaitu 1,984 ($2,997 > 1,984$) dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,009 kurang dari 0,05 ($0,009 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis yang menyatakan bahwa *Training* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dapat dibuktikan kebenarannya.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan dari hasil uji deskriptif yang dilakukan diketahui bahwa dari 6 jumlah pernyataan didapatkan rata-rata skor sebesar 4,25 yang termasuk dalam kategori “Sangat Setuju” sehingga dapat disimpulkan bahwa responden menilai bahwa variabel Produktivitas Kerja di PT. Optimech sudah sangat baik. Hal ini didukung dari uji hipotesis yang dilakukan dimana didapatkan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 3,323 lebih besar dari jumlah t_{tabel} yaitu 1,984 ($3,323 > 1,984$) dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,001 kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis yang menyatakan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dapat dibuktikan kebenarannya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan dari hasil uji deskriptif yang dilakukan diketahui bahwa dari 6 jumlah pernyataan didapatkan rata-rata skor sebesar 4,09 yang termasuk dalam kategori “Setuju” sehingga dapat disimpulkan bahwa responden menilai bahwa variabel Produktivitas Kerja di PT. Optimech sudah baik. Hal ini didukung dari uji hipotesis yang dilakukan dimana didapatkan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 9,471 lebih besar dari jumlah t_{tabel} yaitu 1,984 ($9,471 > 1,984$) dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis III yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dapat dibuktikan kebenarannya.

PENUTUP

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda mengenai variabel *Training*, Pengembangan SDM, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja di PT. Optimech adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Training* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Optimech yang dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} serta nilai signifikan yang kurang dari 0,05. Bisa diartikan bahwa semakin tinggi variabel *Training* maka akan semakin tinggi pula variabel Produktivitas Kerja dimana peningkatan yang didapatkan setiap mengalami kenaikan adalah sebesar 0,395 berdasarkan hasil regresi linear berganda.
2. Variabel Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Optimech yang dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} serta nilai signifikan yang kurang dari 0,05. Bisa diartikan bahwa semakin tinggi variabel Pengembangan SDM maka akan semakin tinggi pula variabel

Produktivitas Kerja dimana peningkatan yang didapatkan setiap mengalami kenaikan adalah sebesar 0,417 berdasarkan hasil regresi linear berganda.

3. Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Optimech yang dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} serta nilai signifikan yang kurang dari 0,05. Bisa diartikan bahwa semakin tinggi variabel Motivasi maka akan semakin tinggi pula variabel Produktivitas Kerja dimana peningkatan yang didapatkan setiap mengalami kenaikan adalah sebesar 0,750 berdasarkan hasil regresi linear berganda

REFERENSI

- Abraham Maslow. (2022). MOTIVASI KERJA PEGAWAI (MODEL ABRAHAM MASLOW). Retrieved from [www.academia.edu](https://www.academia.edu/24055395/KUESIONER_MOTIVASI_KERJA_PEGAWAI_MODEL_ABRAHAM_MASLOW_) website: https://www.academia.edu/24055395/KUESIONER_MOTIVASI_KERJA_PEGAWAI_MODEL_ABRAHAM_MASLOW_
- Ahmad Prayudi. (2017). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus pada sebuah Badan USAha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan*, 3 No.2(September 2017). Retrieved from <https://www.neliti.com/id/publications/223702/analisis-pengaruh-pengembangan-sumber-daya-manusia-terhadap-prestasi-kerja-karya>
- Ahsanu Amal, H., & Rahmayanti, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pt. Pendidikan Maritim Dan Logistik Indonesia Terhadap Produktivitas Kerja Peserta. *Logistik*, 14(2), 29–42. <https://doi.org/10.21009/logistik.v14i2.23438>
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Bartol, K. M. and Martin, D. C. (1998). *Management, 3rd ed.*, McGraw Hill, New York, NY.
- Burhanuddin. (2014). *OutLook Book INACA*. Jakarta: International Aviation Carrier Asociation.
- Butkus;Green. (1999). *Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness Business Essay*.
- Candra Wijaya, O. M. (2021). *PRODUKTIVITAS KERJA (Pertama; Rahmat Hidayat, Ed.)*. Jakarta: Prenada Media.
- Daft, R. L. ; D. M. (2004). *Understanding Management (4th ed.)*. Mason: Thompson (4th ed). Mason: Thompson.
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fastino. (2022). Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Retrieved from www.rikaariyani.com website: <https://www.rikaariyani.com/2022/08/pengembangan-SDM.html>
- French, W. (1996). *The Personnel Management Process*. Retrieved from <http://muchakkinen.blogspot.com/2016/11/definisi-manajemen-sumber-daya-manusia.html>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 ((Edisi 8))*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- J, P. P., & N, E. M. (2021). Analisis Pelatihan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Human Capital Pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (HEAD OFFICE) Alam Sutera Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4), 534. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i4.13393>
- Komarudin, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. *Jimf (Jurnal Ilmiah*

- Manajemen Forkamma*), 1(2), 128–145. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i2.2544>
- Krismiyati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3 (1), 43. Retrieved from <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>
- Leswaeny, C., Damanik, A. H., Nasution, E. P., & ... (2020). Pengaruh Training, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Di Lingkungan Airnav Indonesia *JRMB (Jurnal Riset ...)*, 5(2), 185–194. Retrieved from <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/3320>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. Bandung.: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Dua.)*. Bandung: Alfabeta,CV.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Empa; T. Dian & Angelia., Eds.). Jakarta: Salemba.
- Murali Chemuturi, T. M. C. (2010). *Mastering Software Project Management: Best Practices, Tools and Techniques* (USA;Copyri). USA.
- Nadiah Ratnadhita, Rio Armando, Salsabila Qatrunnada, Tanang Satriyo Adi, Tanfirul Roibafi, Wan Azizah Sri Nuraini, & Ully Asfari. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Pada ABA Collection Terhadap Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda. *Journal of Advances in Information and Industrial Technology*, 3(1), 19–30. <https://doi.org/10.52435/jaiit.v3i1.87>
- Nasution, M. . (2010). *Manajemen Transportasi*. Bogor: PT Ghalia.
- Novitasari, M. (2019). Beban Kerja dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(3), 832–840. Retrieved from <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29295>
- Pemerintah Kabupaten Buleleng Dinas Tenaga Kerja. (2019). Produktivitas Tenaga Kerja. Retrieved September 15, 2022, from Dinas Tenaga Kerja website: <https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/produktivitas-tenaga-kerja-42>
- Putri, I. W. (2021). *Pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dinas perhubungan kota batam*. 56.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.: Andi.
- Ragawanti, E., S, B. S., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Trainig Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PR. Sejahtera Abadi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 80022.
- Riadi, M. (2019). Produktivitas Kerja - Pengertian, Aspek dan Pengukuran. Retrieved from kajianpustaka.com website: <https://www.kajianpustaka.com/2019/11/produktivitas-kerja-pengertian-aspek-pengukuran-dan-faktor-yang-mempengaruhi.html>
- Rimba, A., & Pradiani, T. (2001). *Pengaruh pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja tenaga pemasaran (konsultan pendidikan) pt. mentari indonesia jakarta*.
- Robbin, P., Stephen, Coulter, M. (2010). *Manajemen* (10th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Rosidah, I., & Abidin, A. Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat Kata Kunci : Pelatihan ; Motivasi Kerja ; Produktivitas Kerja Karyawan Abstract. *Jimawa*, 1(2), 126–135. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i2.12348>
- Samsudin Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

- Sari, E. Y., & Krisna Heryanda, K. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengrajin Daun Ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 60-65.
- Setiawan, S., Sujanto, B., & Purwana, D. (2019). The Effect of Work Atmosphere, Training, Incentives, and Motivation on Sales Productivity in PT. Suzuki Indonesia. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 3(2), 61-69. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.03.02.06>
- Shiferaw, D. W., Eminent, N., Asmare, A., & Kelkay, E. S. (2020). Effects of Employee Motivation on Organizational Performance at Ethiopian Telecom South West Region Jimma. *Prizren Social Science Journal*, 4(2), 30-40. <https://doi.org/10.32936/pssj.v4i2.162>
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Siswanto, B. (2000). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung.: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke)*. Jakarta: Kencana.
- Tohardi, A. (2008). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta, Jurnal War*.