

PENGARUH MASA KERJA, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULSELBAR CABANG PALOPO

Astrid Fauziah Amanda¹⁾ , Imran Ukkas²⁾ , Indra Kusdianto³⁾

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO

Intisari: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo, (2) pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo, (3) pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo, (4) pengaruh masa kerja, pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo. Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo sebanyak 52 orang, peneliti mengambil sampel sebanyak 52 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo, pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo, motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo, masa kerja, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo.

Kata kunci: Masa kerja, pelatihan, motivasi, produktivitas kerja

Abstract : This study aims to determine: (1) the effect of tenure on employee productivity at PT. Bank Sulselbar Palopo Branch, (2) the effect of training on employee productivity at PT. Bank Sulselbar Palopo Branch, (3) the effect of motivation on employee productivity at PT. Bank Sulselbar Palopo Branch, (4) the effect of tenure, training and motivation simultaneously on the work productivity of employees at PT. Bank Sulselbar Palopo Branch. The population selected in the study were all employees of PT. Bank Sulselbar Palopo Branch as many as 52 people, researchers took a sample of 52 people, with the sampling technique using saturated sampling. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that the tenure has an effect on the work productivity of employees at PT. Bank Sulselbar Palopo Branch, training has an effect on employee productivity at PT. Bank Sulselbar Palopo Branch, motivation affects the work productivity of employees at PT. Bank Sulselbar Palopo Branch, tenure, training and motivation simultaneously affect the work productivity of employees at PT. Bank Sulselbar Palopo Branch.

Keywords: tenure, training, motivation, work productivity

Pendahuluan

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan (Sarwani, 2020).

Pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas SDM-nya maka akan semakin rendah pula hasil yang akan dicapai, karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Hal ini berarti bahwa untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja menurut Hasibuan (2014) merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman di atas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya.

Banyak faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian produktivitas tenaga kerja, namun dalam penelitian ini peneliti menentukan tiga variabel yakni : masa kerja, pelatihan, motivasi, sikap dan etika kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan iklim kerja, jaminan sosial dan kesempatan berprestasi. Dimana dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti adalah masa kerja, pelatihan dan motivasi. Alasan dalam memilih ketiga variabel yakni karena ketiga faktor dari penelitian sebelumnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Permasalahan yang terjadi saat ini pada lingkup PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo yakni bahwa produktivitas kerja karyawan masih rendah atau belum optimal, hal ini dapat dilihat dari hasil pencapaian produktivitas kerja yang belum sesuai dengan yang ditargetkan dan belum optimal dalam hal kredit bermasalah. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengalaman kerja karyawan, kurangnya pengetahuan dan kemampuan karyawandalam bidang tertentu serta kurangnya motivasi kerja dalam diri setiap karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan kepada karyawan bahwa mereka memperoleh pelatihan berupa pelayanan prima serta pelatihan manajemen resiko yang ada pada level masing-masing dianggap masih kurang karena hanya pada saat awal diterima bekerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka perlu diperhatikan mengenai masa kerja, pelatihan dan motivasi kerja karyawan, hal ini dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas

kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mendorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo”.

Tinjauan Pustaka

Masa Kerja

Pengertian masa kerja

Masa kerja adalah “lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia (Rudiansyah, 2014). Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak. Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan (Hermanto, 2012). Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang. Maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seorang teknisi selama menjadi tenaga kerja/karyawan perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.

Masa kerja adalah panjangnya waktu terhitung mulai pertama kali masuk kerja hingga saat penelitian. Tekanan melalui fisik (beban kerja) pada suatu waktu tertentu mengakibatkan berkurangnya kinerja otot, gejala yang ditunjukkan juga berupa pada makin rendahnya gerakan. Keadaan ini tidak hanya disebabkan oleh suatu sebab tunggalseperti terlalu kerasnya beban kerja, namun juga oleh tekanan–tekanan yang terakumulasi setiap harinya pada suatu masa yang panjang (Melati, 2013).

Kesimpulannya masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan yang dimana lama bekerjanya seseorang, akan lebih berpengalaman dan bisa untuk

memajukan perusahaan tersebut dalam bidang ekonomi ataupun kinerja karyawannya. Yang dalam lamanya bekerja tuh bagaimana situasi pekerjaan tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi masa kerja

Faktor yang mempengaruhi masa kerja (Rudiansyah, 2014) yaitu sebagai berikut :

1. Tuntutan Kerja (*job demands*)

Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor, yaitu:

- a. Beban kerja yang berlebihan (*work overload*) akan membuat karyawan cepat mengundurkan diri dari posisi tersebut.
- b. Tuntutan emosi (*emotional demands*), kesesuaian antara tuntutan emosi dan tempat kerja membuat masa kerja makin lama.
- c. Ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*)
- d. Perubahan terkait organisasi (*organizational changes*), yaitu suatu proses dimana organisasi tersebut berpindah dari keadaannya yang sekarang menuju ke masa depan yang diinginkan untuk meningkatkan efektifitas organisasinya.

2. Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*)

Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*).

3. Sumber Daya Pribadi (*Personal Resource*)

Sumber daya pribadi merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak

pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Beberapa tipikal sumber daya pribadi yaitu: *Self-efficacy* (keyakinan diri) merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas atau tuntutan dalam berbagai konteks. *Organizational-based self-esteem* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi. Optimism (optimisme) terkait dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk berhasil dan sukses dalam hidupnya.

4. Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian berhubungan erat dengan keterikatan kerja yang juga dapat di karakteristikkan dengan watak, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.

Karyawan yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya memiliki sifat umum (Rudiansyah, 2014) yaitu:

- a. Mempercayai visi dan misi organisasi mereka
- b. Menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar
- c. Memerlukan kejelasan, komunikasi dan konsistensi
- d. Selalu meningkatkan kebenaran keterampilan mereka dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas dan daya tahan
- e. Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain
- f. Menghormati manajer mereka
- g. Mengetahui bahwa manajer mereka menghormati mereka
- h. Merupakan sumber tetap ide-ide baru yang hebat
- i. Memberikan yang terbaik kepada organisasi.

Indikator/dimensi masa kerja

Dimensi dalam penelitian ini mengacu pada Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2013), yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen masa kerja, yaitu:

1. Lamanya waktu masa percobaan atau magang

Lama percobaan magang dimaksudkan apakan calon pekerja bisa atau layak untuk bekerja diperusahaan.

2. Lamanya Bekerja

- a. Lamanya waktu bekerja di perusahaan, yaitu masa dimana pekerja menghabiskan waktu kerja selama diperusahaan.
- b. Lamanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan saat ini, yaitu masa dimana pekerja menghabiskan waktu kerja pada posisinya saat ini selama diperusahaan.

Pelatihan

Pengertian pelatihan

Pelatihan sumber daya manusia dilakukan setelah selesai proses rekrutmen, seleksi dan penempatan. Pelatihan dimaksud bukan hanya untuk melatih kemampuan dan keterampilan pegawai baru tetapi juga ditujukan untuk mengantisipasi kemungkinan yang terjadi akibat dari perubahan-perubahan yang terus menerus mempengaruhi organisasi disamping tinggi nya persaingan saat ini. Pegawai harus terus dilatih dan dilatih agar mampu beradaptasi terhadap berbagai perubahan tersebut dan persaingan kerja serta untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Siswanto (2012) Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan yang akan datang kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.

Setiap instansi pasti memiliki efisiensi namun itu tergantung pada baik buruknya dari kinerja pegawai yang merupakan kelanjutan instansi untuk tetap bisa mencapai keberhasilan dari suatu tujuan instansi. maka dari itu kualitas pegawai sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu program atau penyelesaian suatu pekerjaan. Semakin bagus kualitas pegawai maka semakin tinggi tingkat keberhasilan yang akan dicapai. Oleh karna itu hal yang utama yang diketahui oleh seorang pimpinan atau manajaer adalah harus melihat bagaimana kemampuan dan keterampilan kerja pegawai dalam menyelesaikan perkerjaannya untuk melihat bagaimana kemampuan dan keterampilan

kerjanya. Menurut Flippo (2014) Pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa untuk mengembangkan suatu instansi dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya adalah dengan mengikuti program pelatihan

Tujuan pelatihan

Pelatihan memainkan peranan yang signifikan dalam mengembangkan sumber daya manusia, dan hanya dengan pegawai yang terlatih dan efisien suatu instansi dapat mencapai tujuan, maka pelatihan memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas.
2. Meningkatkan efektivitas dan efisien
3. Meningkatkan daya saing.

Prinsip-prinsip pelatihan

Sebelum melaksanakan pelatihan, maka terlebih dahulu perlu diketahui prinsip-prinsip pelatihan tersebut sehingga arah dan sasaran pelaksanaan pelatihan menjadi lebih jelas dan lebih mudah. Werther dan davis (2016) mengemukakan 5 prinsip pelatihan yaitu:

1. *Participation*, artinya dalam pelaksanaan pelatihan para peserta harus ikut aktif karna dengan partisipasi peserta maka akan lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang di berikan.
2. *Repetition*, artinya senantiasa dilakukan secara berulang karna dengan ulangan-ulangan ini peserta akan lebih cepat untuk memahami dan mengingat apa yang telah diberikan.
3. *Relevance*, artinya harus saling berhubungan sebaga contoh para peserta pelatihan terlebih dahulu diberikan penjelasan secara umum tentang suatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal-hal khusus dari pekerjaan tersebut.
4. *Transference* artinya program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.

5. *Feedback*, artinya setiap program pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan adanya umpan balik yaitu mengukur sejauh mana keberhasilan dari program pelatihan tersebut.

Motivasi

Pengertian motivasi

Motivasi adalah kekuatan pendorong yang muncul dari jiwa seseorang yang abstrak (tidak berwujud) tetapi efeknya bisa dirasakan (Nugroho, 2014). Motivasi dapat dilihat sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan, dan didahului oleh respons terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini mengandung tiga makna, yaitu:

1. Motivasi memulai perubahan energi pada setiap individu.
2. Motivasi dicirikan oleh perasaan atau perasaan seseorang. Dalam hal ini, motivasi relevan dengan masalah psikologis dan emosional yang dapat menentukan perilaku manusia.
3. Motivasi dirangsang karena tujuan

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong yang muncul dimulai adanya perubahan energi pada setiap individu, dicirikan oleh perasaan atau perasaan seseorang dan dirangsang karena tujuan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, antara lain:

1. Faktor organisasi

Faktor organisasi yang mempengaruhi motivasi kerja adalah pembayaran, keamanan kerja, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

2. Faktor pribadi

Faktor pribadi atau individu adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan.

Indikator motivasi

Menurut George dan Jones (2015) mengungkapkan bahwa ada 3 indikator dalam motivasi kerja yaitu:

1. Tingkat usaha (*level of effort*), menjelaskan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilih. Motivasi kerja dilakukan tidak hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi

perusahaan tetapi juga karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

2. Arah perilaku (*direction of behavior*), yaitu perilaku yang seseorang pilih untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang karyawan pilih untuk ditunjukkan dari banyak perilaku potensial yang dapat mereka tunjukkan.
3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*), yaitu perilaku yang dipilih oleh seseorang dalam menghadapi hambatan, menggambarkan upaya yang akan diambil oleh seseorang untuk memecahkan masalah yang mereka hadapi atau upaya seseorang untuk membantu rekan kerja mereka dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Produktivitas Kerja

Pengertian produktivitas kerja

Manajemen sangat berperan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan seluruh sarana produksi dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemennya. Manajemen juga berperan secara langsung melalui perbaikan pengorganisasian dan tata kerja untuk memperkecil pemborosan maupun secara tidak langsung melalui pemberian balas jasa yang akan menciptakan peningkatan produktivitas pegawai.

Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai suatu target penghasilan (*output*) dikatakan sebagai kegiatan produktif, sebaliknya makin tinggi input yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif (Justine, 2016).

Kusrianto (2015) mengemukakan bahwa produktivitas adalah kerja yang terdiri dari 3 aspek yaitu: pertama, produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif; kedua, produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri didalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi; dan ketiga, produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan.

Secara umum dari pendapat yang telah dikemukakan diatas, bahwa intinya produktivitas semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Simanjuntak (2013) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai, yaitu:

1. Pelatihan

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dengan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan

2. Mental dan kemampuan fisik pegawai

Keadaan mental dan fisik pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja pegawai.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan Produktivitas pegawai dalam bekerja. Dengan demikian, jika pegawai diperlakukan secara baik, maka pegawai tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja. Dengan demikian, Setiap instansi selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang baik yang berhubungan tenaga kerja itu sendiri.

Indikator produktivitas kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di instansi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan

akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diserahkan kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktifitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

Dengan adanya indikator produktivitas kerja adalah untuk mengukur produktivitas kerja agar pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga

ini sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Hipotesis Penelitian

Adapun yang menjadi hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo.
2. Diduga bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo.
3. Diduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo.
4. Diduga bahwa masa kerja, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah metode yang digunakan oleh para peneliti untuk melakukan studi yang memberikan arah untuk program penelitian (Dharma, 2014). Desain penelitian yang digunakan adalah desain kuantitatif. Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, sehingga terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2016).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Sulselbar Cabang Palopoyang beralamat di Jalan Andi Djemma No. 6 Kelurahan Tompotika Kecamatan Wara Kota Palopo *Provinsi Sulawesi Selatan*. Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 2 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan sumber data yang diperlukan dalam suatu penelitian (Saryono, 2013). Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Paloposebanyak 52 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti (Hidayat, 2013). Sampel yang dipilih dalam penelitian adalah karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo sebanyak 52 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam objek penelitian:

1. Data kuantitatif dalam bentuk data dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Data ini dalam bentuk angka yang diperoleh dari PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo seperti jumlah karyawan dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian.
2. Data kualitatif berupa data dalam bentuk bukan angka yang mendukung data kuantitatif sebagai informasi. Data kualitatif ini diperoleh dari PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo yang tidak dalam bentuk angka, seperti gambaran umum lokasi, hasil observasi dan landasan teori yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan data berupa:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh para peneliti dari lokasi penelitian dengan membagikan kuesioner kepada responden.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau penelitian arsip yang berisi peristiwa masa lalu. Data sekunder dapat diperoleh oleh peneliti dari jurnal, majalah, buku, dan dari internet.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan studi literatur.

1. Kuesioner

Dalam penelitian ini, metode kuesioner digunakan untuk mengetahui jawaban responden tentang pengaruh masa kerja, pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Instrumen pertanyaan dalam kuesioner penelitian ditutup karena jawaban alternatif disediakan.

2. Metode wawancara

Metode wawancara digunakan untuk mengetahui jumlah pelanggan dan karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo.

3. Studi literatur

Penelitian kepustakaan adalah metode pengumpulan data dari buku, jurnal, tesis, tesis, dan sebagainya. Metode studi literatur dalam bentuk penelitian sebelumnya dan informasi lain digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Definisi Operasional

1. Masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan yang dimana lama bekerjanya seseorang, akan lebih berpengalaman dan bisa untuk memajukan perusahaan tersebut dalam bidang ekonomi ataupun kinerja karyawannya. Indikator variabelnya, yaitu: lamanya waktu magang, lama bekerja di perusahaan dan lama kerja di posisi saat ini.
2. Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan yang akan datang kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak. Indikator variabelnya, yaitu: partisipasi, repetisi dan relevansi.
3. Motivasi adalah kekuatan pendorong yang muncul dari jiwa seseorang yang abstrak (tidak berwujud) tetapi efeknya bisa dirasakan. Indikator variabelnya, yaitu: tingkat usaha, arah perilaku dan tingkat kegigihan.
4. Produktivitas kerja adalah perbandingan dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Indikator variabelnya, yaitu: kemampuan, hasil yang dicapai dan pengembangan diri.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert.

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau validitas kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Langkah selanjutnya adalah secara statistik, angka korelasi diperoleh dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total, atau membandingkannya dengan nilai r korelasi angka bebas yang menunjukkan valid. Dalam studi ini tes validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (Paket Statistik untuk Ilmu Sosial). Untuk menentukan nomor item yang valid dan gugur, perlu untuk berkonsultasi dengan tabel momen produk. Kriteria untuk mengevaluasi uji validitas adalah:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel. Sebuah kuesioner dikatakan dapat diandalkan atau dapat diandalkan jika jawaban seseorang untuk pertanyaan itu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha 0,60. Untuk mengetahui bahwa kuesioner tersebut dapat diandalkan, tes reliabilitas kuesioner akan dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS.

Statistik Inferensial Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik analisis data yang digunakan dalam skripsi ini adalah regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data statistik.

Adapun rumus dari regresi linier berganda (*multiple linear regression*) secara umum adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas kerja

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi

X_1 : Masa kerja

X_2 : Pelatihan

X_3 : Motivasi

e : Error

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terdapat jumlah variabel independen yang masuk kedalam model.

Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah secara langsung melihat jumlah derajat kebebasan (*degree of freedom*) (Ghozali, 2016).

2. Uji simultan (Uji F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap dependen atau terikat. Uji Statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikan 0,05 (Ghozali, 2016).

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Masa Kerja

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
MK1	0,638	0,273	Valid
MK2	0,462	0,273	Valid
MK3	0,535	0,273	Valid
MK4	0,451	0,273	Valid

MK5	0,500	0,273	Valid
MK6	0,362	0,273	Valid
MK7	0,462	0,273	Valid
MK8	0,279	0,273	Valid
MK9	0,335	0,273	Valid

Sumber : hasil olah data SPSS (2022)

Untuk mengukur nilai validitas masa kerja(X1) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 52 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,273$. Jika hasil validitas berada di atas 0,273 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel masa kerja (X1) pada tabel 4.5, hasil analisisnya diatas $r = 0,273$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel masa kerja(X1) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Pelatihan

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,473	0,273	Valid
P2	0,414	0,273	Valid
P3	0,385	0,273	Valid
P4	0,550	0,273	Valid
P5	0,746	0,273	Valid
P6	0,459	0,273	Valid
P7	0,309	0,273	Valid
P8	0,556	0,273	Valid
P9	0,440	0,273	Valid

Sumber : hasil olah data SPSS (2022)

Untuk mengukur nilai validitas pelatihan(X2) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 52 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,273$. Jika hasil validitas berada di atas 0,273 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel pelatihan (X2) pada tabel diatas, hasil analisisnya diatas $r = 0,273$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel pelatihan(X2) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Motivasi

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
M1	0,597	0,273	Valid
M2	0,430	0,273	Valid
M3	0,554	0,273	Valid
M4	0,289	0,273	Valid
M5	0,499	0,273	Valid
M6	0,564	0,273	Valid
M7	0,685	0,273	Valid
M8	0,530	0,273	Valid
M9	0,493	0,273	Valid

Sumber : hasil olah data SPSS (2022)

Untuk mengukur nilai validitas motivasi(X3) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 52 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,273$. Jika hasil validitas berada di atas 0,273 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel pelatihan (X2) pada tabel diatas, hasil analisisnya diatas $r = 0,273$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel motivasi (X3) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Produktivitas Kerja

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
PK1	0,551	0,273	Valid
PK2	0,444	0,273	Valid
PK3	0,556	0,273	Valid
PK4	0,392	0,273	Valid
PK5	0,528	0,273	Valid
PK6	0,388	0,273	Valid
PK7	0,586	0,273	Valid
PK8	0,555	0,273	Valid
PK9	0,558	0,273	Valid

Sumber : hasil olah data SPSS (2022)

Untuk mengukur nilai validitas produktivitas kerja(Y) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 52 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,273$. Jika hasil validitas berada di atas 0,273 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen

pada variabel produktivitas kerja (Y) pada tabel diatas, hasil analisisnya diatas $r = 0,273$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel produktivitas kerja(Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Variabel	r Alpha	Nilai reliabilitas	Keterangan
Masa kerja	0,610	0,600	Reliabel
Pelatihan	0,689	0,600	Reliabel
Motivasi	0,641	0,600	Reliabel
Produktivitas kerja	0,638	0,600	Reliabel

Sumber : hasil olah data SPSS (2022)

Cara Pengambilan Keputusan :

a. Jika $r \text{ Alpha} > 0,600$ maka reliabel.

b. Jika $r \text{ Alpha} < 0,600$ maka tidak reliabel.

Analisis: Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner dengan nilai Cronbach's Alpha atau r Alpha sebesar 0,610; 0,689; 0,641 dan 0,638. Hal ini membuktikan kuesioner adalah reliabel karena r Alpha yang bernilai lebih besar dari 0,600.

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.925	3.404		1.447	.154
	Masa Kerja	.710	.080	.784	8.919	.000
	Pelatihan	.807	.105	.736	7.679	.000
	Motivasi	.761	.070	.838	10.862	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : hasil olah data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat hasil model estimasi sebagai berikut: $Y = 4,925 + 0,710X_1 + 0,807X_2 + 0,761X_3$

Interpretasi model tersebut di atas, yaitu:

a. Nilai a (konstanta) sebesar 4,925, artinya apabila tidak ada variabel independen atau sama dengan nol maka produktivitas kerja sebesar 4,925.

b. Nilai koefisien masa kerja (b1) sebesar 0,710. Artinya, setiap ada kenaikan variabel masa kerja

(X1) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,710.

c. Nilai koefisien pelatihan (b2) sebesar 0,807. Artinya, setiap ada kenaikan variabel pelatihan (X2) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,807.

d. Nilai koefisien motivasi (b3) sebesar 0,761. Artinya, setiap ada kenaikan variabel motivasi (X3) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,761.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.716	1.249

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Masa Kerja

Sumber : hasil olah data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat R-square adalah 0,733 atau 73,3% yang berarti variabel masa kerja, pelatihan dan motivasi mampu menjelaskan terhadap produktivitas kerja sebesar 73,3%, sedangkan sisanya sebesar 26,7% (100% - 73,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji T (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.925	3.404		1.447	.154
	Masa Kerja	.710	.080	.784	8.919	.000
	Pelatihan	.807	.105	.736	7.679	.000
	Motivasi	.761	.070	.838	10.862	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : hasil olah data SPSS (2022)

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai t hitung masa kerja (X1) adalah 8,919, nilai t hitung pelatihan (X2) adalah 7,679 dan nilai t hitung motivasi (X3) adalah 10,862. Sedangkan untuk menentukan nilai t tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel t yang sudah ada. Df adalah hasil pengurangan jumlah data dikurangi jumlah variabel penelitian ($52-3 = 49$). Nilai signifikan pada $\alpha = 5\%$, sehingga taraf signifikansi yang digunakan adalah

0,05. Selanjutnya tentukan nilai t tabel dengan melihat tabel t. Pada penelitian ini nilai signifikansi 0,05 dan Df adalah 49, sehingga diperoleh nilai t tabel adalah 1,676.

Nilai t-hitung masa kerja > t-tabel (8,919 > 1,676), dengan demikian hipotesis 1 diterima. Ini berarti bahwa variabel masa kerja signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo.

Nilai t-hitung pelatihan > t-tabel (7,679 > 1,676), dengan demikian hipotesis 2 diterima. Ini berarti bahwa variabel pelatihan signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo.

Nilai t-hitung motivasi > t-tabel (10,862 > 1,676), dengan demikian hipotesis 3 diterima. Ini berarti bahwa variabel motivasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo.

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.918	3	68.306	43.814	.000 ^b
	Residual	74.832	48	1.559		
	Total	279.750	51			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Masa Kerja						

Sumber : hasil olah data SPSS (2022)

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai F hitung adalah 43,814. Sedangkan untuk menentukan nilai F tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel F yang sudah ada. Nilai F tabel adalah 2,80. Nilai F-hitung > F-tabel (43,814 > 2,80), dengan demikian hipotesis 4 diterima. Ini berarti bahwa variabel masa kerja, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo.

Pembahasan

1. Pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung masa kerja lebih besar dari nilai t-tabel,

dimana t tabel sebesar 1,676 dan t hitung sebesar 8,919 (8,919 > 1,676), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel masa kerja signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel produktivitas kerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Palopo.

Masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang karyawan untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan produktivitas yang baik. Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan sehingga karyawan yang memiliki masa kerja yang lama cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Miranti (2018) yang berjudul Pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 44.4% dengan signifikansi $0.00 \leq 0,05$.

Sejalan dengan penelitian Aprilyanti (2017) yang berjudul Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). Hasil dari analisis data diperoleh bahwa variabel usia dan lama bekerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dimana nilai probabilitas uji F nilai signifikansi untuk pengaruh usia dan masa kerja secara simultan terhadap produktivitas adalah sebesar $0,355 > 0,05$ dan nilai F hitung $1,083 < F$ tabel 3,39, dan dari hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa faktor usia dan masa kerja hanya memiliki pengaruh sebesar 8,3 persen (%) terhadap produktivitas kerja diperusahaan PT. Oasis Water International.

2. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung pelatihan lebih besar dari nilai t-tabel, dimana t tabel sebesar 1,676 dan t hitung sebesar 7,679 (7,679 > 1,676), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel pelatihan signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel

produktivitas kerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Palopo.

Pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan jika semakin sering program pelatihan dilaksanakan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosalia (2018) yang berjudul Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan Jaya sakti sentosa. Hasil penelitian yang didapat, yaitu pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan baik secara simultan maupun parsial. Pelatihan kerja dan pengalaman kerjamempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 70%.

Sejalan dengan penelitian Sarwani (2020) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktiivitas kerja karyawan sebesar 37,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(6,184 > 1,998)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktiivitas kerja karyawan sebesar 51,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,199 > 1,998)$. Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktiivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,954 + 0,307X_1 + 0,530X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 60,4%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau $(47,275 > 2,750)$

3. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t -hitung motivasi lebih besar dari nilai t -tabel, dimana t tabel sebesar 1,676 dan t hitung sebesar 10,862 ($10,862 > 1,676$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel motivasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel produktivitas kerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Palopo.

Motivasi kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan untuk menghasilkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat melancarkan pekerjaan karyawan. Apabila semakin baik pelaksanaan motivasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang diperoleh. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Handoko (2015) menyatakan bahwa jika motivasi kerja karyawan tinggi maka karyawan akan bekerja lebih giat sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat. Motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sarwani (2020) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktiivitas kerja karyawan sebesar 51,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,199 > 1,998)$.

Sejalan dengan penelitian Purnami (2019) yang berjudul Pengaruh pemberdayaan, motivasi dan lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penemuan dalam penelitian ini adalah pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Legong Keraton Beach Hotel.

4. Pengaruh masa kerja, pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F -hitung lebih besar dari nilai F -tabel, dimana F tabel sebesar 2,80 dan F hitung sebesar 43,814 ($43,814 > 2,80$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel masa kerja, pelatihan dan motivasi secara simultan signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel produktivitas kerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sarwani (2020) yang berjudul Pengaruh Pelatihan

dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,954 + 0,307X_1 + 0,530X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 60,4%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($47,275 > 2,750$).

Sejalan dengan penelitian Hermanto, (2015) yang berjudul Pengaruh Prestasi Training, Motivasi, dan Masa Kerja Teknisi Terhadap Produktivitas Teknisi di Bengkel Nissan Yogyakarta, Solo dan Semarang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kontribusi prestasi training, motivasi kerja dan masa kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo.
3. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo.
4. Masa kerja, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian di atas, penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan penelitian ini guna mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Daftar Pustaka

Aprilyanti, Selvia. 2017. "Pengaruh Usia dan Masa

Kerja terhadap Produktivitas Kerja." *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri* 1(2):68.

Aspiyah, S dan Martono, S. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja." *Management Analysis Journal* 5(4):339–46.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2013. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.

Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hermanto. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Hidayat, Andi Aziz Alimul. 2013. *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.

Justine. 2016. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.

Kustini, Endang, and Novita Sari. 2020. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3(3):303. doi: 10.32493/jjsdm.v3i3.4868.

Mangkuprawira. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Melati. 2013. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Purnami, Ni Made Ita, and I. Wayan Mudiarta Utama. 2019. "Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(9):5611. doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13.

- Rosalia, Devi, Joes Dwiharto, and Yufenti Oktafiah. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Saktisentosa." *Jurnal EMA* 3(2):64–71. doi: 10.47335/ema.v3i2.27.
- Rudiansyah. 2014. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11(1):28–50. doi: 10.52353/ama.v11i1.160.
- Sarwani, Sarwani, Irfan Rizka Akbar, Agus Leo Handoko, and Dodi Ilham. 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. doi: 10.47927/jikb.v11i2a.263.
- Saryono. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Nuha Medika.
- Simanjuntak, Payaman J. 2013. *Produktivitas Kerja, Pengertian dan Ruang*. Jakarta: Prisma.
- Sinaga, Sarman. 2020. "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan." *Jurnal Ilmiah METADATA* 2(2):159–69. doi: 10.47652/metadata.v2i2.28.
- Sondang Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Yacoub, Y.; E; Miranti, and Herkulana. 2016. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Erien Miranti, Herkulana, Yarlina Yacoub." *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 5(3):1–13.
- Zulkarnaen, Wandy, Abin Suarsa, and Rachmat Kusmana. 2018. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet Pt. Namasindo Plas Bandung Barat." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 2(3):151–77. doi: 10.31955/mea.vol2.iss3.pp151-177.