

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

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.

Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja (Siagian, 2012), sehingga dapat

dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Pendapat yang dikemukakan oleh Muchdarsyah (2015) bahwa masa kerja dapat dilihat dari berapa lama masa kerja atau pengabdian seseorang karyawan maka setiap pegawai memiliki rasa tanggungjawab, rasa ikut memiliki, keberanian dan mawas diri dalam kelangsungan hidup perusahaan sehingga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Septiani (2015) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa faktor masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Sedangkan Hermanto (2015) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga penelitian yang dilakukan oleh Septiani dan Hermanto maka dapat dikatakan bahwa faktor masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Variabel lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pelatihan. Masalah pelatihan dalam perusahaan merupakan bagian yang terpenting, alasannya karena pelatihan bagi karyawan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melakukan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Mangkuprawira, 2014). Masalah pelatihan dalam suatu perusahaan berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2015) mengemukakan bahwa pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Kemudian motivasi mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan, hal ini disebabkan karena motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Begitu juga, motivasi berkaitan erat dengan usaha, kepuasan kerja dan performance (kinerja) karyawan (Gomes, 2013). Motivasi ini menjadi sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2014). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Romadon (2015) motivasi berpengaruh yang signifikan antara motivasi 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 karyawan dalam 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 terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo?
4. Bagaimana pengaruh masa kerja, pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo.

2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo.
4. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja, pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan sesuatu yang diharapkan ketika sebuah penelitian sudah selesai. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu:

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Memberikan informasi serta tambahan referensi dalam bidang ilmu pengetahuan tentang pengaruh masa kerja, pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan agar memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga akan tercapainya efisiensi dan efektivitas suatu organisasi.

###### **1. Untuk Perusahaan**

Bagi lembaga dapat memberikan masukan informatif tentang masa kerja, pelatihan dan motivasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

## 2. Untuk Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi yang bermanfaat bagi pembaca sebagai bahan bacaan untuk menambah pengetahuan tentang seberapa berpengaruh masa kerja, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## 3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan bahan untuk penelitian selanjutnya.

### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini, yaitu:

1. Masa kerja
2. Pelatihan
3. Motivasi
4. Produktivitas kerja
5. Objek penelitian ini adalah PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Masa Kerja**

##### **2.2.1 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 tunggal seperti 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.

### **2.2.2 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.

### **2.2.3 Dimensi dan Indikator 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 apakah 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.

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

## **2.2 Pelatihan**

### **2.2.1 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 pekerjaannya 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, fikiran, 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

### **2.2.2 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.

### **2.2.3 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.

## **2.3 Motivasi**

### **2.3.1 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 dimulainya adanya perubahan energi pada setiap individu, dicirikan oleh perasaan atau perasaan seseorang dan dirangsang karena tujuan.

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

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.

### **2.3.3 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.

## **2.4 Produktivitas Kerja**

### **2.4.1 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.

#### **2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

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.

### **2.4.3 Indikator Produktivitas**

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.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Selvia Aprilyanti. 2017. Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang).	Usia (X1), Masa kerja (X2), dan Produktivitas kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	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 perusahaan PT.Oasis Water International
2	Sarwani. 2020. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng	Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Produktivitas kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 37,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(6,184 > 1,998)$ . Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 51,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
				(8,199 > 1,998). 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).
3	Devi Rosalia. 2018. Pengaruh pelatihan dan pengalaman Kerja terhadap produktivitas Karyawanjaya saktisentosa	Pelatihan (X1), Pengalaman kerja (X2), dan Produktivitas (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian yang didapat, yaitu pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan baik secara simultan maupun parsial. Pelatihan kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 70%.Kedepannya disarankan kepadaPT. Jaya Sakti Sentosa Pasuruan, untuk meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan harus lebih mengutamakan pelatihan praktek langsung dibanding teori dengan menggunakan peralatan yang sering digunakan oleh karyawan.
4	Mufti Aspiyah. 2016. Pengaruh disiplin kerja,	Disiplin kerja (X1), Lingkungan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	lingkungan kerja, dan pelatihan Pada produktivitas kerja	kerja (X2), dan Produktivitas (Y)		kerja, dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Peneliti menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin baik lingkungan kerja dan kualitas pelatihan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan
5	Ni Made Ita Purnami. 2019. Pengaruh pemberdayaan, motivasi dan lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Pemberdayaan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan (X3), dan Produktivitas (Y)	Regresi Linear Berganda	Penemuan dalam penelitian ini adalah pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Legong Keraton Beach Hotel
6	Endang Kustini. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD	Pelatihan (X1), Disiplin kerja (X2), dan Produktivitas (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 32,8%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,169 > 1,991)$ , sehingga $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi - BSD

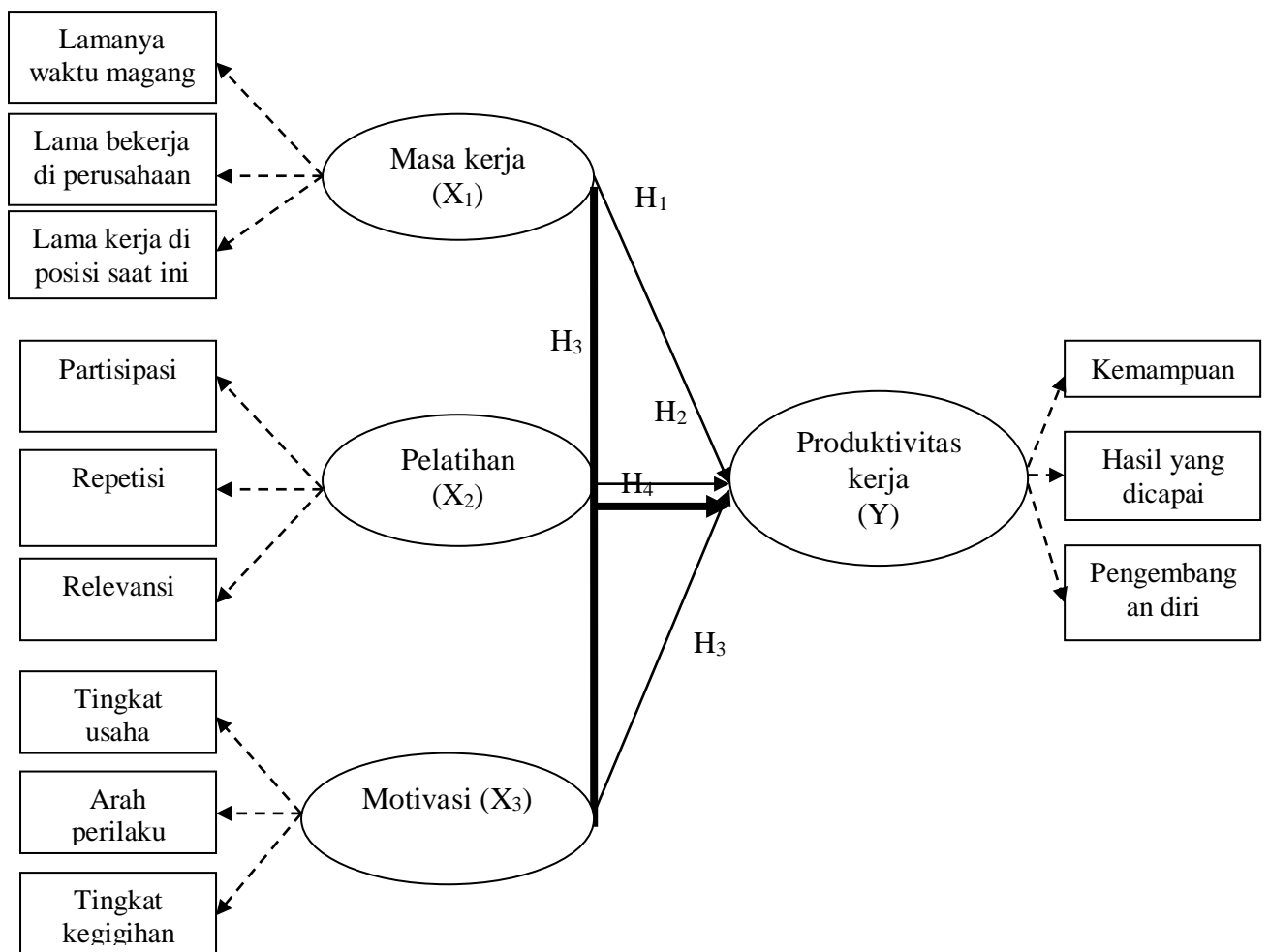
No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
7	Erien Miranti. 2018. Pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan	Tingkat pendidikan (X1), Masa kerja (X2), dan Produktivitas (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja sebesar Pontianak sebesar 34.6% dengan signifikansi $0.00 \leq 0,05$ . (2) Masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 44.4% dengan signifikansi $0.00 \leq 0,05$ . (3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 44.7% dengan signifikansi $0.00 \leq 0,05$
8	Sarman Sinaga. 2020. Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada pt. Trikarya Cemerlang medan	Motivasi (X1), Pengalaman kerja (X2), dan Produktivitas (Y)	Regresi Linear Berganda	Secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan motivasi adalah $0,000 < 0,05$ . Serta nilai <i>thitung</i> yang lebih besar dari <i>ttabel</i> yaitu $4,404 > 2.01174$ sehingga dapat disimpulkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
9	Abdul Rachman Saleh. 2018. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan bagian produksi di PT.	Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan Produktivitas (Y)	Regresi Linear Berganda	Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel etos kerja mempunyai hasil positif

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Inko Java Semarang			namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
10	Wandi Zulkarnaen. 2018. Pengaruh pelatihan kerja dan stres kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi Departemen r-pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat	Pelatihan (X1), Stres kerja (X2), dan Produktivitas (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan stress kerja memberikan pengaruh sebesar 87,5% terhadap produktivitas kerja, angka 87,5% disini artinya setiap perubahan produktivitas kerja sebesar 87,5% dipengaruhi oleh perubahan variabel Pelatihan dan Stress Kerja. Adapun sisanya sebesar 12,5% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, antara lain motivasi, imbalan

## 2.6 Kerangka Konseptual

Mempermudah pemahaman tentang pengaruh masa kerja, pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo, maka dapat digambarkan sebagai berikut ini:





**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis**

Keterangan:

○ : Label penelitian

□ : Indikator variabel

→ : Pengaruh secara parsial

→ : Pengaruh secara simultan

- - - - -> : Garis indikator

## 2.7 Hipotesis

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.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 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).

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Lokasi 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.

##### **3.2.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 2 bulan.

#### **3.3 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.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1 Jenis 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.

#### **3.4.2 Sumber Data**

Dalam penulisan proposal 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.

### **3.5 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.

### **3.6 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.

### **3.7 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.

### **3.8 Metode Analisis Data**

#### **3.8.1 Uji Instrumen**

##### **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.

### **3.8.1 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

### 3.8.2 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.

### 3.8.3 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).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran umum lokasi penelitian**

Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan didirikan di Makassar pada tanggal 13 Januari 1961 dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara sesuai dengan Akta Notaris Raden Kadiman di Jakarta No. 95 tanggal 23 Januari 1961. Kemudian berdasarkan Akta Notaris Raden Kadiman No. 67 tanggal 13 Juli 1961 nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara.

Berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara No. 002 tahun 1964 tanggal 12 Februari 1964, nama Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara dengan modal dasar Rp250.000.000. Dengan pemisahan antara Propinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan dengan Propinsi Tingkat I Sulawesi Tenggara, maka pada akhirnya Bank berganti nama menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan.

Dengan lahirnya Peraturan Daerah No. 01 tahun 1993 dan penetapan modal dasar menjadi Rp25 milyar, Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dengan sebutan Bank BPD Sulsel dan berstatus Perusahaan Daerah (PD). Selanjutnya dalam rangka perubahan status dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) diatur dalam Peraturan Daerah No. 13 tahun 2003

tentang Perubahan Status Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dari PD menjadi PT dengan Modal Dasar Rp. 650 milyar.

Akta Pendirian PT telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI berdasarkan Surat Keputusan No. C-31541.HT.01.01 tanggal 29 Desember 2004 tentang Pengesahan Akta Pendirian Perseroan Terbatas Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat Bank Sulsel, dan telah diumumkan pada Berita Negara Republik Indonesia No. 13 tanggal 15 Februari 2005, Tambahan No. 1655/2005.

Pada tanggal 10 Februari 2011, telah dilakukan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS LB) yang dilakukan secara circular resolution dan Keputusan RUPS LB tersebut telah disetujui secara bulat oleh para pemegang saham. Keputusan RUPS LB tersebut telah dibuatkan aktanya oleh Notaris Rakhmawati Laica Marzuki, SH dengan Akta Pernyataan Tentang Keputusan Para Pemegang Saham sebagai Pengganti Rapat Umum Pemegang Saham Perseroan Terbatas PT. Bank Sulsel, Nomor 16 Tanggal 10 Februari 2011. Dimana dalam Akta tersebut para pemegang saham memutuskan untuk merubah nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat PT. Bank Sulsel menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat disingkat PT. Bank Sulselbar.

Perubahan ini telah memperoleh persetujuan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan nomor AHU-11765.AH.01.02. Tahun 2011 Tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan. Disamping itu, perubahan nama ini juga telah memperoleh Persetujuan Bank Indonesia berdasarkan kepada Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor: 13/32/KEP. GBI/2011 Tentang

Perubahan Penggunaan Izin Usaha Atas nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Disingkat PT. Bank Sulsel Menjadi Izin Usaha Atas Nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat Disingkat PT. Bank Sulselbar.

#### 4.1.2 Karakteristik responden

Pada penelitian yang dilakukan selama kurang lebih dua bulan, penelitian memperoleh data dari responden yang telah diberikan lembar kuesioner oleh peneliti, adapun data tersebut dijelaskan pada tabel berikut ini:

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu menguraikan atau menggambarkan usia responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok yaitu: usia  $\leq 20$  tahun, usia 21-30 tahun, 31-40 tahun dan usia  $> 40$  tahun. Adapun karakteristik responden menurut usia dapat disajikan melalui tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 tahun	2	3,8
2	21-30 tahun	12	23,1
3	31-40 tahun	23	44,3
4	>40 tahun	15	28,8
Jumlah		52	100

Sumber : hasil olah data SPSS (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berusia  $\leq 20$  tahun yaitu sebanyak 2 orang atau sekitar 3,8% dari seluruh jumlah responden, responden yang berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau sekitar 23,1% dari seluruh jumlah responden, responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau sekitar 44,3% dari seluruh jumlah responden dan

responden yang berusia > 40 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau sekitar 28,8% dari seluruh jumlah responden.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu: laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	30	57,7
2	Perempuan	22	42,3
Jumlah		52	100

Sumber : hasil olah data SPSS (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 orang atau sekitar 57,7% dari seluruh jumlah responden. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang atau sekitar 42,3% dari seluruh jumlah responden.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir menguraikan atau menggambarkan tingkat pendidikan terakhir responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: SMA, Diploma dan Sarjana. Adapun karakteristik responden menurut tingkat pendidikan terakhir dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	6	11,5
2	Diploma	2	3,9
3	Sarjana	44	84,6
Jumlah		52	100

Sumber : hasil olah data SPSS (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.3 tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 6 orang atau sekitar 11,5% dari seluruh jumlah responden, responden yang berpendidikan Diploma yaitu 2 orang atau sekitar 3,9% dari seluruh jumlah responden dan responden yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 44 orang atau sekitar 84,6% dari seluruh jumlah responden.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja menguraikan atau menggambarkan lamanya kerja responden di Bank Sulselbar. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: < 5 tahun, 5-10 tahun dan > 10 tahun. Adapun karakteristik responden menurut masa kerja dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	$\leq 5$ tahun	11	21,2
2	6-10 tahun	14	26,9
3	11-15 tahun	20	38,4
4	> 15 tahun	7	13,5
Jumlah		52	100

Sumber : hasil olah data SPSS (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.4 tentang karakteristik responden berdasarkan lama kerja, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang lama

kerja  $\leq 5$  tahun yaitu sebanyak 11 orang atau sekitar 21,2% dari seluruh jumlah responden, responden yang lama kerja 6-10 tahun yaitu 14 orang atau sekitar 26,9% dari seluruh jumlah responden, responden yang lama kerja 11-15 tahun yaitu 20 orang atau sekitar 38,4% dari seluruh jumlah responden dan responden yang lama kerja  $> 15$  tahun yaitu sebanyak 7 orang atau sekitar 3,5% dari seluruh jumlah responden.

#### 4.1.3 Analisa data

##### 1. Uji validitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel yaitu masa kerja (X1), pelatihan (X2), motivasi (X3) dan produktivitas kerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Uji validitas variabel masa kerja (X1)

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.

Tabel 4.6 Uji validitas variabel pelatihan (X2)

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 4.6, 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.

Tabel 4.7 Uji validitas variabel motivasi (X3)

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



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 4.7, 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.

Tabel 4.8 Uji validitas variabel produktivitas kerja (Y)

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 4.8, 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.

## 2. Uji reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan berbentuk kuesioner.

Tabel 4.9 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		

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 4.9 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.

## 3. Hasil model estimasi

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh dibuat suatu analisis yang merupakan hasil regresi linier berganda. Model regresi linier berganda menggambarkan pengaruh masa kerja, pelatihan dan motivasi yang merupakan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Model estimasi persamaannya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

$b_{1,2,3,4}$  = Koefisien regresi

X1 = Variabel masa kerja

X2 = Variabel pelatihan

X3 = Variabel motivasi

e = Variabel pengganggu (Standard error)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10 Regresi linear berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		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:  $Y = 4,925 + 0,710 X1 + 0,807 X2 + 0,761 X3$

Interpretasi model tersebut di atas, yaitu:

- 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 ( $b_1$ ) sebesar 0,710. Artinya, setiap ada kenaikan variabel masa kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,710.
  - c. Nilai koefisien pelatihan ( $b_2$ ) sebesar 0,807. Artinya, setiap ada kenaikan variabel pelatihan ( $X_2$ ) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,807.
  - d. Nilai koefisien motivasi ( $b_3$ ) sebesar 0,761. Artinya, setiap ada kenaikan variabel motivasi ( $X_3$ ) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,761.
4. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11 Koefisien determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 <sup>a</sup>	.733	.716	1.249
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Masa Kerja				

Sumber : hasil olah data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 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.

### 5. Uji t-statistik (uji parsial)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap semangat kerja. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara parsial dapat dilakukan dengan uji t.

Tabel 4.12 Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
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 4.12 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.

#### 6. Uji $f$ -statistik (uji simultan)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap produktivitas kerja. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara simultan dapat dilakukan dengan uji  $F$ .

Tabel 4.13 Uji  $F$

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.918	3	68.306	43.814	.000 <sup>b</sup>
	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 4.13 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.

## 4.2 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

Sejalan dengan penelitian Karima (2018) yang berjudul Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel Masa Kerja adalah sebesar 10.818 dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikasi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,671 sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,000 karena sig lebih kecil dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa Masa Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja(Y). Nilai t hitung untuk variabel Pelatihan adalah sebesar 2.360 sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,021 sehingga menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja(Y). Nilai t hitung untuk variabel Motivasi adalah sebesar 4.172 dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikasi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,671 sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,000 sehingga Motivasi (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja(Y). Sedangkan secara simultan, dari hasil perhitungan diperoleh F-hitung lebih besar dari pada F-tabel yaitu  $390.687 > 2,53$  Sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,005 menunjukkan bahwa variabel Masa Kerja (x1), Pelatihan (x2), Motivasi (X3) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Produktifitas Kerja.

Tidak sejalan dengan penelitian Laminia (2018) yang berjudul Hubungan Motivasi dan Masa Kerja dengan Produktivitas Pekerja di Home Industri. Hasil



penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas ( $p = 0,000$ ), dan tidak ada hubungan antara masa kerja dengan produktivitas ( $p = 0,829$ ). Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas, dimana sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang sangat baik dan dapat mencapai target produksi. Semakin tinggi motivasi diikuti dengan semakin tinggi produktivitas, sedangkan masa kerja responden tidak berhubungan dengan produktivitas.

Hasil penelitian ini tidak 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 kerja mempengaruhi 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 produktivitas kerja karyawan sebesar 37,8%, uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,184 > 1,998)$ . Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas 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 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 Aspiyah (2016) yang berjudul Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan Pada produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Peneliti menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin baik lingkungan kerja dan kualitas pelatihan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Sejalan dengan penelitian Kustini (2020) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 32,8%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,169 > 1,991$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD

Sejalan dengan penelitian Zulkarnaen (2018) yang berjudul Pengaruh pelatihan kerja dan stres kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi Departemen r-pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan stress kerja memberikan pengaruh sebesar 87,5% terhadap produktivitas kerja, angka 87,5% disini artinya setiap perubahan produktivitas kerja sebesar 87,5% dipengaruhi oleh perubahan variabel Pelatihan dan Stress Kerja. Adapun sisanya sebesar 12,5% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, antara lain motivasi, imbalan

### 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 produktivitas 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.

Sejalan dengan penelitian Miranti (2018) yang berjudul Pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja sebesar Pontianak sebesar 34.6% dengan signifikansi  $0.00 \leq 0,05$ . (2) Masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 44.4% dengan signifikansi  $0.00 \leq 0,05$ . (3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 44.7% dengan signifikansi  $0.00 \leq 0,05$

Sejalan dengan penelitian Sinaga (2020) yang berjudul Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada pt. Trikarya Cemerlang medan. Secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan motivasi adalah  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Sejalan dengan penelitian Saleh (2018) yang berjudul Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan bagian produksi di PT Inko Java Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel etos kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

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.

Sejalan pula dengan penelitian Karima (2018) yang berjudul Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Dari hasil perhitungan

diperoleh nilai t hitung untuk variabel Masa Kerja adalah sebesar 10.818 dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,671 sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,000 karena sig lebih kecil dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa Masa Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja(Y). Nilai t hitung untuk variabel Pelatihan adalah sebesar 2.360 sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,021 sehingga menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja(Y). Nilai t hitung untuk variabel Motivasi adalah sebesar 4.172 dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,671 sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,000 sehingga Motivasi (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja(Y). Sedangkan secara simultan, dari hasil perhitungan diperoleh F-hitung lebih besar dari pada F-tabel yaitu  $390.687 > 2,53$  Sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,005 menunjukkan bahwa variabel Masa Kerja (x1), Pelatihan (x2), Motivasi (X3) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Produktifitas Kerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

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

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian di atas penulis memberikan saran, sebagai berikut :

### **1. Untuk Perusahaan**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memerhatikan masa kerja karyawan yang loyal pada perusahaan berupa penghargaan atas masa bakti, memberikan pelatihan dan motivasi yang sesuai, agar diharapkan terjadi peningkatan kinerja.

### **2. Untuk Karyawan**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi karyawan untuk memerhatikan masa kerja, pelatihan dan motivasi sebagai bentuk pemberian hadiah dari perusahaan agar terjadi hubungan saling menguntungkan.

### **3. Untuk Peneliti Selanjutnya**

- a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya menambah variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi efisiensi sistem pembayaran yaitu diantaranya promosi dan iklan ataupun menambah indikator dalam efisiensi selain waktu, tenaga, dan biaya.
- b. Respresentatif responden yang diharapkan memiliki jangkauan lebih luas dan besar lagi.

## DAFTAR RUJUKAN

- 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.