

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada Perusahaan *Applicator* Aluminium dan Kaca di
Kabupaten Sleman, Yogyakarta)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen**



Siti Al Fajar, Dra., M.Si.

Acc: 3 Januari 2022



**Disusun Oleh:
Adhitya Indra Permana
21 17 29508**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
JANUARI 2022**

TUGAS AKHIR

PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN, (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN APPLICATOR ALUMINIUM DAN KACA DI KABUPATEN SLEMAN YOGYAKARTA)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

ADHITYA INDRA PERMANA

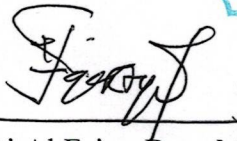
No Induk Mahasiswa: 211729508

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 18 Januari 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S.M.)

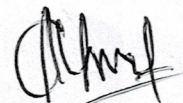
Susunan Tim Penguji:

Pembimbing



Siti Al Fajar, Dra., M.Si.

Penguji




Nuning Kristiani, SE., MM.

Yogyakarta, 18 Januari 2022

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta

Ketua




Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Sumber daya manusia penting untuk memperbaiki dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian sebagai upaya persiapan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang. Tujuan dari kegiatan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasional terhadap produktivitas karyawan, Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sampel yang digunakan menggunakan teknik *sampling nonprobability* dengan metode *purposive sampling* diperoleh 156 responden. Instrumen penelitian menggunakan angket dengan skala Likert yang dibuat dalam bentuk google form dan disebarakan kepada seluruh karyawan *applicator* alumunium yang ada di Kabupaten Sleman Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasional terhadap produktivitas karyawan, dan Pelatihan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional mampu memberikan informasi terhadap produktivitas karyawan sebesar 53%, sedangkan faktor lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja, etika kerja, dan pendidikan memiliki probabilitas sebesar 47% atau setara dengan sisa persentase yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, Produktivitas Karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

Human resources are important to improve to increase knowledge, abilities, attitudes, and personality traits to prepare employees to take on job responsibilities in the future. This research activity aims to determine the effect of job training, work motivation, and organizational commitment on employee productivity. This research method uses quantitative methods; the sample used is a non-probability sampling technique with a purposive sampling method obtained 156 respondents. The research instrument used a questionnaire with a Likert scale made in a google form and distributed to all-aluminum applicator employees in Sleman Regency, Yogyakarta. The results showed that there was an influence of job training, work motivation, organizational commitment to employee productivity, and job training, work motivation and organizational commitment were able to provide information on employee productivity by 53%. while other factors not examined such as work discipline, work ethic, and education have a probability of 47% or equivalent to the remaining percentage that cannot be explained by the independent variables in this study.

Keyword: Job Training, Work Motivation, Organizational Commitment, Employee Productivity

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB 1 PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Meningkatnya kemajuan suatu perusahaan dapat dilihat dari indikator sumber daya manusia. Oleh karenanya, perusahaan dituntut untuk mengolah sumber daya manusia di perusahaan secara terstruktur dan terorganisir agar dapat menjalankan aktivitas produksi yang baik dan juga diharapkan oleh perusahaan. Setiap kemampuan sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus dimanfaatkan sebaik mungkin agar kelangsungan produksi perusahaan dapat menghasilkan *output* yang sesuai dengan target capaian.

Berdasarkan hasil studi di lapangan ditinjau dari aspek sumber daya manusia terutama karyawan di beberapa perusahaan aluminium dan kaca di Kabupaten Sleman mengalami kendala di dalam proses produksi perusahaan. Hasil wawancara dengan beberapa pengusaha aluminium dan kaca memaparkan kendala tersebut mengakibatkan hasil produksi yang seharusnya berjalan dengan baik, namun kenyataannya tidak sesuai dengan harapan perusahaan maupun konsumen. Kondisi seperti itu mengakibatkan penurunan citra perusahaan menurut pandangan konsumen. Dalam upaya membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, maka diperlukan suatu kompetensi untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dari perusahaan. Bila karyawan tidak memiliki kompetensi yang diharapkan perusahaan akan menimbulkan beban produksi bagi perusahaan (Callista, 2016).

Pengembangan sumber daya manusia memiliki cakupan yang lebih luas untuk meningkatkan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan sifat kepribadian untuk mempersiapkan karyawan dalam tanggung jawab profesional di masa depan (Hasibuan, 2019). Seorang manajer produksi harus mampu mengolah sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut agar meningkatkan kembali produksi yang sesuai dengan perusahaan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pelatihan kerja bagi karyawan merupakan kewajiban perusahaan untuk melatih karyawan agar lebih terampil dan maksimal dalam melakukan produktivitas. Menurut Sahanggamu dan Mandey (2018), pelatihan kerja didefinisikan sebagai proses pemberian materi kemampuan pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan harapan karyawan akan menjadi lebih terampil, dan memiliki rasa tanggung jawab.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari diri karyawan untuk mencapai tujuan tertentu (Gondokusumo dan Sutanto, 2018). Perusahaan yang bergerak di bidang *applicator* aluminium dan kaca khususnya di Kabupaten Sleman perlu diberikan motivasi, arahan para karyawannya agar mereka memiliki keinginan yang kuat untuk menghasilkan produk secara maksimal dan rasa tanggung jawab yang tinggi atas hasil pekerjaannya.

Setiap karyawan yang bergabung pada suatu perusahaan memiliki capaian keinginan yang sama dengan perusahaan. Menurut Munandar (2014), komitmen organisasional merupakan sifat hubungan seseorang individu dengan organisasi yang dapat menerima nilai dan tujuan dari organisasi dan setia terhadap organisasi.

Produktivitas kerja didefinisikan sebagai perbandingan antara apa yang diperoleh dan dikeluarkan dan berpusat pada perhatian serta luaran yang diperoleh dari suatu kegiatan produksi (Sunyoto, 2012). Peningkatan hasil yang dicapai dapat diraih melalui produktivitas kerja yang maksimal terutama pada karyawan yang ada di perusahaan *applicator* aluminium dan kaca di Kabupaten Sleman.

Pelatihan kerja, motivasi kerja dan juga komitmen organisasional sangat dibutuhkan oleh karyawan. Melalui pemberian pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional diharapkan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Sehingga kerja karyawan di perusahaan tetap stabil dan tetap bertahan, serta meningkatkan kinerja yang maksimal untuk keberlangsungan perusahaan. Hasil analisis dari temuan di lapangan berdasarkan hasil penelitian diperoleh fakta bahwa karyawan sepenuhnya belum mendapatkan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kegiatan pelatihan kerja khusus sesuai dengan bidang yang digelutinya. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Produktivitas Karyawan”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang pada uraian di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
2. Untuk menguji motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
3. Untuk menguji komitmen organisasional berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis dapat menerapkan dan meningkatkan ilmu yang didapatkan selama duduk di bangku kuliah, serta menambah wawasan tentang pelatihan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasional, dan produktivitas karyawan.
2. Bagi perusahaan yaitu dapat menerapkan hasil dari penelitian ini serta mengevaluasi kinerja karyawan di perusahaan terkait khususnya perusahaan *applicator* aluminium dan kaca di Kabupaten Sleman agar berjalan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yaitu agar penelitian yang telah dilakukan penulis dapat menjadi acuan ataupun sumber informasi yang akan dibutuhkan oleh peneliti sebelumnya.

Kontribusi Penelitian

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis berharap banyak hal yang telah dibahas dan dijabarkan di dalam penelitian ini sehingga perusahaan yang bergerak di bidang *applicator* aluminium dan kaca di Kabupaten Sleman dapat melakukan perbaikan kinerja pada karyawannya yang belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB 2 TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Definisi Pelatihan

Menghadapi globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat krusial pada perusahaan dalam menghasilkan pandangan baru serta penemuan untuk memilih langkah-langkah yang diambil perusahaan untuk mencapai tujuannya. Suatu perusahaan atau organisasi perlu melakukan pembinaan atau *training* serta pengembangan karyawan agar supaya karyawan dapat terbiasa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memikirkan bagaimana mengembangkan sumber daya manusianya untuk mendorong kemajuan perusahaan.

Kegiatan manajemen SDM salah satu bentuk kegiatan yang dilaksanakan dalam bentuk suatu usaha pengembangan motivasi, menciptakan suasana kerja yang nyaman dalam perusahaan (Sunyoto, 2012). Pernyataan ini didukung oleh Hamali (2016) bahwa proses awal pemberian kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang serta sikap dari karyawan merupakan langkah awal untuk melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan standar operasional (SOP) Perusahaan. Program pelatihan dirancang untuk perbaikan pada kinerja para karyawan dalam rangka upaya untuk menghadapi tantangan pekerjaan di masa depan (Wijayanto, 2012).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan bagi karyawan di suatu perusahaan sangat penting, karena program pelatihan (*training*) bertujuan untuk melatih karyawan agar memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Tujuan Pelatihan

Peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk peningkatan profesionalisme dan keterampilan karyawan saat melaksanakan pekerjaan serta fungsinya

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

secara maksimal. Menurut Sedarmayanti (2016) pelatihan tujuan dari kegiatan pelatihan meliputi,

- A. Peningkatan produktivitas jumlah dan mutu
- B. Pengurangan resiko kerja
- C. Pengurangan pengawasan kerja.
- D. Peningkatan stabilitas dan fleksibilitas organisasi.
- E. Mempertinggi moral.

Manfaat Pelatihan

Pelatihan mempunyai andil besar dalam efektifitas dan efisiensi di perusahaan. Dengan dilaksanakannya pelatihan, karyawan di harapkan mampu untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Hartatik (2014) mengungkapkan manfaat yang didapat dari program pelatihan dan pengembangan yaitu:

- A. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi.
- B. Mengurangi waktu belajar karyawan sesuai dengan standar kerja.
- C. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama antar sesama karyawan
- D. Mengurangi jumlah kecelakaan kerja
- E. Memfasilitasi peningkatan dan pengembangan kemampuan karyawan.

Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut Hartatik (2016) meliputi beberapa komponen, yaitu,

A. On The Job Training

Dalam metode ini, yang memberi tugas untuk melatih karyawan adalah atasan langsung dari karyawan tersebut. Keunggulannya yaitu hemat, karena tidak memerlukan fasilitas khusus untuk latihan.

A. Vestibule Training

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Latihan tidak hanya diberikan oleh atasan langsung, melainkan oleh staff khusus (staff *specialist*). Metode ini menghindarkan langsung dari atasan agar tidak mendapatkan tugas tambahan yang terlalu memberatkan. Pelatihan diberikan oleh pelatih yang ahli di bidangnya.

B. Magang atau *Apprenticeship*

Metode ini bisa digunakan untuk beberapa pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus serta relatif memerlukan prosedur yang lebih rinci. Dengan memanfaatkan pengalaman kerja peserta sendiri, kemudian diberikan petunjuk cara-cara mengambil manfaat dari pengalaman mereka itu.

C. Kursus dan Pelatihan Khusus

Kursus atau pelatihan membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan serta keahlian. Pemberian pelatihan ini diselenggarakan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan yang akan diaplikasikan pada perusahaan.

Komponen Pelatihan

Menurut Wardhana (2014) terdapat beberapa komponen mengenai pelatihan yang dapat dianalisis meliputi:

- A. Isi pelatihan, program sesuai dengan kebutuhan karyawan dan *up to date*
- B. Metode pelatihan, kesesuaian subjek gaya belajar peserta dengan metode yang diberikan,
- C. Sikap dan keterampilan mendorong untuk lebih semangat belajar.
- D. Jangka waktu kegiatan pelatihan.
- E. Fasilitas Pelatihan, apakah tempat dan fasilitas pelatihan memadai untuk melakukan pelatihan dan apakah sangat relevan dengan jenis pelatihan tersebut.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Definisi Motivasi Kerja

Menurut Kadarisman (2012), bahwa motivasi kerja ialah suatu dorongan yang positif berupa kalimat tertentu yang diberikan oleh pimpinan perusahaan bagi karyawannya untuk bekerja sebaik mungkin, dan menjadi salah satu faktor yang membentuk perbedaan antara sukses ataupun gagalnya dalam banyak hal serta merupakan energi emosional yang sangat krusial untuk melakukan pekerjaan yang baru. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat perlu bagi karyawan, agar supaya menumbuhkan semangat untuk mengejar target yang di berikan perusahaan dan menumbuhkan jiwa disiplin dalam bekerja.

Indikator Motivasi Kerja

Motivasi dalam bekerja sangat berpengaruh dalam menentukan hasil dari suatu pekerjaan. Oleh karenanya, indikator dalam motivasi kerja dapat dikelompokan sebagai berikut:

- A. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja.
- B. Memiliki tujuan yang jelas dan penuh dengan tantangan .
- C. Perolehan *reward* atas pencapaiannya.
- D. Merasa senang saat bekerja.
- E. Menjadi lebih baik saat bekerja
- F. Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.

dengan melakukan kegiatan pekerjaan yang lebih banyak serta menghasilkan lebih baik, karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik sehingga hasil dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik maka keinginannya bisa terpenuhi. Impian yang muncul pada karyawan dan termotivasi baik dari dirinya atau orang lain (Gardjito, Musadieg, dan Nurtjahjono, 2014).

Adapun Indikator lain yang juga mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- A. Selalu ingin memenuhi kebutuhan hidup dan juga kerjanya.
- B. Senang memperoleh pujian dari atasan atas hasil kerjanya.
- C. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman maupun atasan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik didasari oleh keinginan untuk melakukan sesuatu dari diri sendiri sehingga tidak diperlukannya dorongan melaksanakan sesuatu. Motivasi ekstrinsik dapat terjadi karena adanya dorongan untuk menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu didasari oleh keinginan tertentu yang harus dipenuhi

Kebutuhan merupakan salah satu dasar timbulnya motivasi yang ada pada diri seseorang terutama karyawan, jika karyawan kurang mendapatkan motivasi dari perusahaan maka dapat menyebabkan penurunan semangat kerja pada diri karyawan dan jauh dari harapan yang diinginkan oleh perusahaan, oleh karena itu perlu adanya motivasi dari seorang karyawan sehingga kekurangan yang ada pada diri karyawan akan berusaha untuk ditutupi dengan melakukan kegiatan yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya supaya menerima insentif sesuai dengan kebutuhannya (Gardjito, Musadieg, dan Nurtjahjono, 2014).

Definisi Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan hal yang dirasakan oleh individu pada suatu organisasi sebagai bentuk loyalitas (Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien: 2011). Secara tidak langsung karyawan akan menerima dampak dari adanya komitmen organisasional, yang terealisasi dalam bentuk kepuasan bekerja, semangat kerja, baiknya prestasi kerja, dan tetap bekerja di dalam sebuah perusahaan. Selanjutnya Newstrom (2011) berpendapat bahwa *organizational commitment* sebagai tahapan dimana karyawan perusahaan dapat menganalisis organisasinya, berpartisipasi aktif sehingga karyawan memiliki kesesuaian yang sama dalam hal etika dan harapan dengan perusahaan

Berdasarkan uraian para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan sebuah tingkatan seorang karyawan yang ada di dalam perusahaan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

untuk mengidentifikasi diri dan organisasinya sehingga loyalitas kinerja karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi.

Faktor-faktor Komitmen Organisasional

Tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi menurut Sopiah (2008) yaitu:

1. Faktor pribadi pekerja, masa jabatan dalam organisasi, variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda tiap karyawan.
2. Faktor pekerjaan, identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
3. Faktor pengalaman kerja, keterandalan organisasi di masa lalu dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan perasaannya mengenai perusahaan

Dimensi Komitmen Organisasional

Menurut Luthans (2011) komitmen organisasional dibagi menjadi tiga bagian dimensi, yaitu:

1. Komitmen afektif, adalah keterikatan emosional pekerjaan dengan mengidentifikasi serta keterlibatan pada organisasi.
2. Komitmen normatif, sebuah kewajiban pekerja untuk tinggal pada organisasi sebab itu adalah kewajiban pekerja untuk melakukannya.
3. Komitmen kontinuan, persoalan keterlibatan yang di dasari pada biaya yang terkait dengan kepergian pekerja dari organisasi serta mungkin hilangnya senioritas karena kenaikan pangkat atau tunjangan.

Definisi Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas karyawan hal penting bagi perusahaan, yang berperan untuk menentukan kesuksesan perusahaan untuk mencapai tujuan. Seorang karyawan harus berupaya agar hari besok lebih baik. (Afifah dan Asmawiyah, 2020).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Zuchri (2014) berpendapat bahwa produktivitas kerja merupakan suatu hasil (produk) dari seorang karyawan atau kelompok pada kurun waktu tertentu dalam suatu proses produksi pada suatu perusahaan.

Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2014), untuk mengukur produktivitas karyawan, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

A. Kemampuan.

Seorang karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan tugas yang sangat bergantung pada keterampilan yang dimilikinya dan profesionalisme dalam pekerjaan sehingga memberikan kekuatan untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

B. Berusaha menaikkan hasil yang dicapai.

Salah satu capaian yang didapat serta dirasakan baik sang karyawan yang melakukan maupun yang menyuai hasil pekerjaan. Hal tersebut merupakan bentuk usaha dalam menggunakan produktivitas bagi seluruh karyawan perusahaan .

C. Semangat kerja.

Indikator ini bisa ditinjau dari hasil pekerjaan yang dicapai.

D. Pengembangan diri.

Pengembangan diri bisa ditinjau dari aspek individu tiap karyawan dengan melihat seberapa kuat mendapatkan tantangan untuk dihadapi supaya berdampak pada cita-cita karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

E. Mutu.

Hasil perolehan kinerja karyawan dengan untuk menunjukkan capaian kerja yang telah diraih.

F. Efisiensi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Merupakan hasil perbandingan capaian dengan sumber daya. Aspek produktivitas karyawan yang signifikan dilihat dari masukan dan luaran pada perusahaan.

Faktor-faktor Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Ernawati (2014) terdapat delapan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

1. Manusia
2. Modal
3. Metode Proses
4. Lingkungan Organisasi
5. Produksi
6. Lingkungan Negara
7. Lingkungan Internasional maupun Regional
8. Umpan Balik

Perlakuan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan akan berbanding lurus dengan partisipasi, kinerja dan hasil kinerja karyawan untuk perusahaan.

Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan

Siagian (2009) menuturkan terdapat 10 upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan, yaitu:

1. Kejelasan Tujuan.
2. Fungsionalisasi.
3. Pembagian Tugas.
4. Penempatan Sesuai.
5. Koordinasi.
6. Departementalisasi.
7. Kesatuan Arah.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

8. Kesatuan Komando.
9. Rentang Kendali.
10. Pola Pengambilan Keputusan.

Berdasarkan penuturan tersebut, untuk menaikkan produktivitas kerja perlu diperketat pada bagian personalia berupa pegawai, struktur organisasi, pengembangan sumber daya manusia serta motivasi terapan untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penulis	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Mario Indra S. dan Eddy M. Sutanto	Pengaruh Kepuasan Pada Sistem Bonus, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin	X ₁ : Sistem Bonus X ₂ : Komitmen Organisasional X ₃ : Motivasi Kerja Y: Produktivitas Karyawan	Komitmen organisasional dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
Yudi S.	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan	X ₁ : Pelatihan X ₂ : Disiplin Y: Produktivitas Karyawan	Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
Shannon Cecilia dan Lucky O. H.	Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan	X ₁ : Disiplin X ₂ : Motivasi X ₃ : Semangat Kerja Y: Produktivitas Kerja	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

	Daerah Kota Manado		
Dudung Abdullah	Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Psikologis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Majalengka	X ₁ : Komitmen Organisasional X ₂ : Psikologis Y: Produktivitas Kerja Karyawan	Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
Afni Fuanida	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang	X ₁ : Pelatihan X ₂ : Disiplin Kerja X ₃ : Motivasi Kerja Y: Produktivitas Kerja Karyawan	Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
Sutrisno dan Denok Sunarsi	<i>The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta</i>	X ₁ : <i>Work Motivation</i> X ₂ : <i>Discipline</i> Y: <i>Employee Productivity</i>	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
M.H Astrid dan S. Martono	<i>The Effect of Environment, Training, Motivation, and Satisfaction on Work Productivity</i>	X ₁ : <i>Environment</i> X ₂ : <i>Training</i> X ₃ : <i>Motivation</i> X ₄ : <i>Satisfaction</i> Y: <i>Work Productivity</i>	Pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Pelatihan pada suatu perusahaan merupakan hal yang penting untuk kelangsungan kerja karyawannya. Melalui pelaksanaan program pelatihan yang diberikan perusahaan pada karyawannya, pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan akan diselesaikan tepat waktu, sehingga produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan penelitian yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dilakukan oleh Yudi (2016) menyatakan bahwa pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hipotesis penelitian ini meliputi,

H₁: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Motivasi merupakan suatu rangsangan seseorang untuk melakukan sesuatu yg berupa kegiatan-kegiatan mencapai target sasaran yang sudah ditetapkan.. Pemberian motivasi kepada karyawan memiliki pengaruh yang besar bagi pelaksanaan tugas yang dibebankan perusahaan pada karyawan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Mario dan Sutanto (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₂: Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Produktivitas Karyawan

Komitmen organisasional adalah perilaku yang mendeskripsikan kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya. Komitmen bagi karyawan didefinisikan sebagai tekad yang kuat untuk menjadi bagian utama dari organisasinya, mempunyai kemauan kuat untuk bekerja serta berusaha menjadi yang terbaik bagi kepentingan organisasinya. Tanpa adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan maka rencana dan target perusahaan sulit untuk terealisasi, hal ini dikarenakan komitmen organisasional memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian Dudung (2017) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₃: Komitmen organisasional berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB 3 METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan uji analisis regresi berganda. Lokasi penelitian dilakukan pada beberapa perusahaan *applicator* aluminium dan kaca yang berada di Kabupaten Sleman, Yogyakarta yang dapat menjadi bahan pendukung dalam penelitian ini.

Sampel dan Data Penelitian

Populasi Penelitian

Populasi merupakan suatu objek penelitian yang memiliki kriteria tertentu dan telah ditentukan oleh peneliti (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *applicator* aluminium dan kaca yang berada di Kabupaten Sleman, Yogyakarta.

Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki sebuah karakteristik tertentu (Sugiyono, 2016). Peneliti menggunakan teknik *sampling nonprobability* dengan metode *purposive sampling* yang cocok digunakan untuk penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini peneliti memperoleh 156 responden guna dijadikan sampel untuk mempermudah pengolahan data.

Jenis Data

Peneliti menggunakan jenis data primer untuk memperoleh sumber data. Data primer merupakan jenis data yang diperoleh langsung melalui sumber aslinya. Peneliti mendapatkan data primer secara langsung melalui tanggapan responden dengan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai pelatihan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasional, dan produktivitas karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sumber data

Sumber data yang diperoleh peneliti berasal dari kuesioner yang disebarakan menggunakan media *google forms*. Metode kuesioner ini menggunakan Skala *Likert*. Skala *Likert* memiliki lima tingkatan yaitu dengan menggunakan tolak ukur, dimulai dari nilai terendah (1) yang menunjukkan bahwa responden sangat tidak setuju, sampai dengan nilai tertinggi (5) yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju (Sugiyono, 2016).

Tabel 3.1
Skala *Likert*

No.	Sikap Responden	Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Jenis Penelitian

Metode kuantitatif adalah metode lama atau tradisional. Metode ini menggabungkan penelitian berupa angka dan analisis melalui statistik (Sugiyono, 2016). Pendekatan deskriptif merupakan pendekatan yang bertujuan untuk menanggapi rumusan hipotesis yang ada. Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian yang dilakukan memiliki tujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasional, dan produktivitas karyawan.

Jenis dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan minat peneliti terhadap suatu objek atau kegiatan tertentu yang akan diteliti kemudian menarik kesimpulan berdasarkan informasi yang diperoleh (Sugiyono, 2016).

Jenis penelitian kali ini terdiri atas variabel independen dan variabel dependen.

Penjelasan dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (Algifari, 2015). Variabel dependen disebut juga variabel (Y), dalam penelitian ini produktivitas karyawan sebagai variabel dependen.

2. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel dependen (Algifari, 2015). Variabel independen disebut juga variabel (X), dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen, yaitu:

- A. Pelatihan Kerja (X_1)
- B. Motivasi Kerja (X_2)
- C. Komitmen Organisasional (X_3)

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan uraian variabel-variabel penelitian terhadap indikator penelitian. Dalam penelitian yang dilakukan, definisi operasional variabel-variabel sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Produktivitas Karyawan (Y)

Produktivitas secara umum adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga, kerja, bahan, dan uang) dengan kata lain, produktivitas karyawan dapat di artikan sebagai suatu pendekatan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (Muayyad, dan Gawi, 2017). Dalam penelitian ini terdapat 12 pertanyaan untuk mengukur produktivitas karyawan.

2. Variabel Independen (Variabel Bebas)

- a. Pelatihan Kerja (X_1)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pelatihan kerja sebagai media karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja sesuai dengan bidang keahlian (Widijanto, 2017). Dalam penelitian ini terdapat 10 pertanyaan untuk mengukur pelatihan kerja.

b. Motivasi Kerja (X_2)

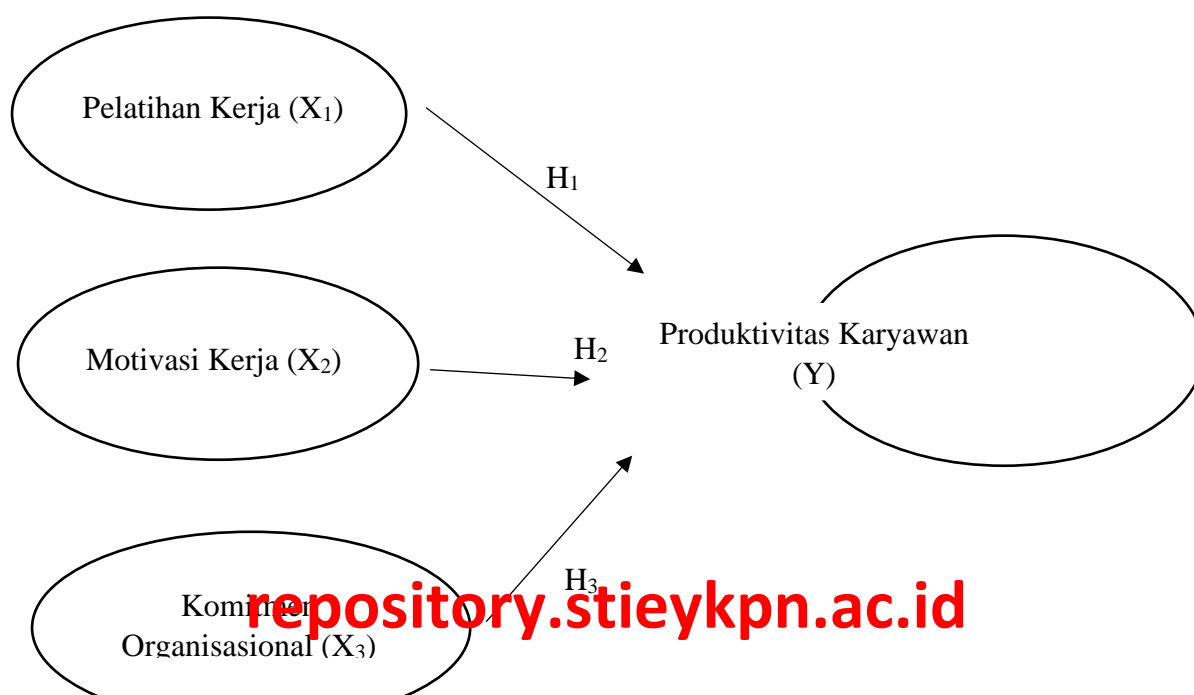
Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari diri pribadi seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan tertentu (Bahri dan Nisa, 2017). Dalam penelitian ini terdapat 12 pertanyaan untuk mengukur motivasi kerja.

c. Komitmen Organisasional (X_3)

Komitmen organisasional adalah sebuah keinginan kuat pada diri seorang karyawan untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha lebih giat dan tekun sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Nurandini dan Lataruva, 2014). Komitmen organisasional memiliki 3 macam dimensi, yaitu: (1) Komitmen afektif, (2) Komitmen normatif, (3) Komitmen berkelanjutan. Dalam penelitian ini terdapat 14 pertanyaan untuk mengukur komitmen organisasional.

Model Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat ditunjukkan dengan kerangka sebagai berikut:



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Gambar 3.1 Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian yang sudah dibuat, maka rumusan hipotesis yang didapat sebagai berikut:

H₁: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

H₃: Komitmen organisasional berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Metode dan Teknik Analisis

Uji Validitas

Uji validitas sangat diperlukan dalam melakukan penelitian kuantitatif. Uji validitas merupakan cara untuk mengukur ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari hasil dari uji validitas dari sebuah sampel peneliti, peneliti harus mengkorelasikan antara skor sampel dengan jumlah objek dari sampel tersebut (Sugiyono, 2016). Uji validitas juga dapat diartikan sebagai salah satu metode pengujian yang penting untuk memastikan bahwa pernyataan dapat menunjukkan yang akan diukur (Algifari, 2015). Uji validitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian yaitu sebesar 5% dan nilai r -tabel ditentukan dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$ (n : total sampel penelitian). Pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila r -hitung > r -tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji reliabilitas variabel dan untuk mengetahui apakah data kuesioner reliabel atau tidak. Data kuesioner dapat dinyatakan reliabel jika data yang dikumpulkan selama periode waktu yang berbeda sesuai dengan hasilnya (Sugiyono, 2016).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Algifari (2017) menyatakan bahwa data dapat bersifat reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* minimal 0,6.

Tabel 3.2
Cronbach's Alpha

<i>Coefficient of Cronbach's Alpha</i>	Level Reliabilitas
> 0,90	Sangat Bagus
0,80-0,89	Bagus
0,70-0,79	Dapat Diterima
0,6-0,69	Dipertanyakan
0,5-0,59	Buruk
< 0,59	Tidak Dapat Diterima

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel dalam sebuah penelitian berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Uji normalitas dalam regresi estimasi dapat menggunakan *Normal Probability Plot* serta *Kolmogorov-Smirnov* atau dapat disebut sebagai K-S Test. Data penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan $> 0,05$ (Algifari, 2015).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan peneliti untuk mengukur model regresi apakah terdapat korelasi antar variabel atau tidak. Model regresi dapat dinyatakan baik apabila tidak terdapat hubungan antar variabel. Masalah multikolinearitas dapat dilihat apabila $VIF \geq 10$ dan jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$, sebaliknya apabila nilai $VIF \leq 10$ dan jika nilai *tolerance* $\geq 0,10$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas (Ghozali, 2018).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan peneliti untuk mengidentifikasi residual yang ada dalam penelitian (Ghozali, 2018). Masalah dapat terjadi apabila model regresi terdapat variasi residual yang tidak konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Algifari, 2015). Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser* sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka ditemukan gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Model

Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) digunakan didalam sebuah penelitian bertujuan untuk mengetahui variabel independen dari hasil penelitian yang telah dilakukan apakah berpengaruh signifikan atau tidak secara serentak terhadap variabel dependen (Priyatno, 2013). Variabel independen dikatakan mampu menjelaskan variabel dependen apabila nilai F-hitung $> F$ -tabel serta mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi atau *adjusted* R^2 antara nol dan satu yang dinyatakan dalam persen (%). Besar kecilnya nilai yang dihasilkan *R square* menyatakan kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. (Ferdinand, 2014).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan salah satu alat pengukuran dalam statistik yang berfungsi untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Algifari, 2015). Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan uji regresi berganda guna menguji adanya pengaruh variabel X terhadap Variabel Y. Persamaan regresi dalam penelitian sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Keterangan:

Y= Produktivitas Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel X_1 (pelatihan kerja)

β_2 = Koefisien regresi variabel X_2 (motivasi kerja)

β_3 = Koefisien regresi variabel X_3 (komitmen organisasional)

X_1 = Pelatihan Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Komitmen Organisasional

e= Standar Error

Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individu atau parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak (Priyatno, 2013).

Pengujian dilakukan untuk mengetahui terdapat pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap produktivitas karyawan. Uji parsial dapat diketahui dengan menggunakan nilai probabilitas, jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka keputusan hipotesis dapat diterima, sebaliknya jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka keputusan hipotesis ditolak.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB 4 ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap produktivitas karyawan. Data dalam penelitian ini didapat dari kuesioner yang disebarakan kepada responden dengan mengirimkan link kuisioner secara *online* dengan bantuan *google form* dan membagikan kuesioner secara langsung kepada karyawan aluminium dan kaca di Kabupaten Sleman. Proses pengumpulan data dilakukan pada tanggal 12 November - 29 November 2021 dengan hasil yang diperoleh sebanyak 156 jawaban dari responden. Data yang didapat akan digunakan oleh penulis untuk diolah lebih lanjut.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memastikan setiap pernyataan yang ada pada kuesioner dapat menerangkan dimensi yang hendak diukur. Jika kuesioner penelitian dapat menerangkan dimensi yang akan diukur maka kuesioner tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas menggunakan nilai r tabel sebesar 0,1572 yang diperoleh dari *degree of freedom* (df) = $156 - 2 = 154$ dengan tingkat signifikansi 5%. Data penelitian dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0,635**	0,1572	Valid
	$X_{1.2}$	0,695**		Valid
	$X_{1.3}$	0,664**		Valid
	$X_{1.4}$	0,427**		Valid
	$X_{1.5}$	0,581**		Valid
	$X_{1.6}$	0,626**		Valid
	$X_{1.7}$	0,622**		Valid
	$X_{1.8}$	0,574**		Valid
	$X_{1.9}$	0,468**		Valid
	$X_{1.10}$	0,366**		Valid

Sumber data: *output* SPSS yang diolah, 2021

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dari Tabel hasil uji validitas variable Pelatihan Kerja (X_1) diketahui bahwa semua item pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid dengan nilai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan Kerja (X_2)	X _{2.1}	0,521**	0,1572	Valid
	X _{2.2}	0,762**		Valid
	X _{2.3}	0,651**		Valid
	X _{2.4}	0,655**		Valid
	X _{2.5}	0,606**		Valid
	X _{2.6}	0,485**		Valid
	X _{2.7}	0,540**		Valid
	X _{2.8}	0,444**		Valid
	X _{2.9}	0,707**		Valid
	X _{2.10}	0,559**		Valid
	X _{2.11}	0,492**		Valid
	X _{2.12}	0,451**		Valid

Sumber data: *output* SPSS yang diolah, 2021

Dari Tabel 4.5 hasil uji validitas variabel Pelatihan Kerja (X_2) diketahui bahwa semua item pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid dengan nilai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komitmen Organisasi (X_3)	X _{3.1}	0,365**	0,1572	Valid
	X _{3.2}	0,406**		Valid
	X _{3.3}	0,533**		Valid
	X _{3.4}	0,683**		Valid
	X _{3.5}	0,712**		Valid
	X _{3.6}	0,676**		Valid
	X _{3.7}	0,729**		Valid
	X _{3.8}	0,694**		Valid
	X _{3.9}	0,509**		Valid
	X _{3.10}	0,356**		Valid
	X _{3.11}	0,339**		Valid
	X _{3.12}	0,603**		Valid
	X _{3.13}	0,716**		Valid
	X _{3.14}	0,318**		Valid

Sumber data: *output* SPSS yang diolah, 2021

Dari tabel 4.8 hasil uji validitas Komitmen Organisasi (X_3) diketahui bahwa semua item pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid dengan nilai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Produktivitas Kerja (X ₄)	X _{4.1}	0,449**	0,1572	Valid
	X _{4.2}	0,633**		Valid
	X _{4.3}	0,414**		Valid
	X _{4.4}	0,457**		Valid
	X _{4.5}	0,458**		Valid
	X _{4.6}	0,477**		Valid
	X _{4.7}	0,437**		Valid
	X _{4.8}	0,439**		Valid
	X _{4.9}	0,364**		Valid
	X _{4.10}	0,544**		Valid
	X _{4.11}	0,521**		Valid
	X _{4.12}	0,508**		Valid

Sumber data: *output* SPSS yang diolah, 2021

Dari Tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja (X₄) diketahui bahwa semua item pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid dengan nilai nilai r_{hitung} > r_{tabel}.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kuisioner yang digunakan penulis reliabel atau tidak. Pengujian ini menggunakan nilai dari *Cronbach Alpha*. Data dalam kuisioner dinyatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach Alpha* \geq 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan Kerja (X ₁)	10 item pernyataan	0,779	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	12 item pernyataan	0,811	Reliabel
Komitmen Organsasi (X ₃)	14 item pernyataan	0,839	Reliabel
Produktivitas Kerja (X ₄)	10 item pernyataan	0,660	Reliabel

Sumber data: *output* SPSS yang diolah, 2021

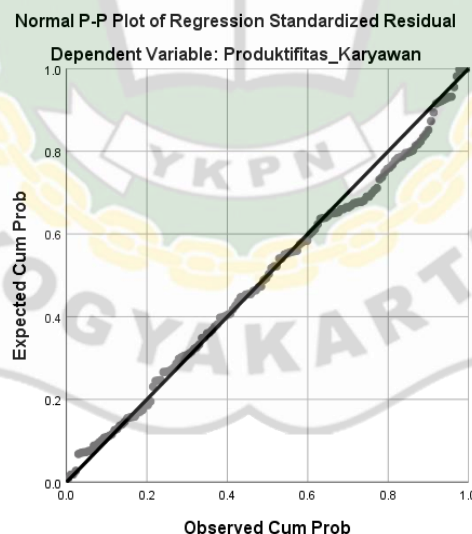
PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dari tabel di atas hasil uji reliabilitas instrumen diketahui bahwa variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasional dan produktivitas karyawan mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$, sehingga dinyatakan reliabel.

Berdasarkan pengujian validitas dan reliabilitas yang telah maka disimpulkan bahwa semua variabel yang ada telah memenuhi syarat yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi pada variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau tidak. Hasil pengujian yang dilakukan dengan grafik P-P Plot untuk menguji residual pada model regresi dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Sumber data: *output* SPSS yang diolah, 2021

Gambar 4.1
Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik di atas diketahui bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal karena grafik plot tersusun mengikuti garis diagonal dan berada dekat dengan garis diagonal.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Kolmogorov-Smirnov Z	1.068
Asymp. Sig. (2-tailed)	.078

Sumber data: *Output* SPSS yang diolah, 2021

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar $0,0778 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian yang didapat berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji korelasi yaitu hubungan antar variabel independen atau variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai toleran dengan nilai *variance inflation factor* (VIF). Model regresi dinyatakan terdapat multikolinearitas apabila bilai toleran $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 . Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan Kerja (X_1)	0,754	1,327	Bebas multikolinearitas
Motivasi Kerja (X_2)	0,831	1.203	Bebas multikolinearitas
Komitmen Organisasional (X_3)	0,746	1,340	Bebas multikolinearitas

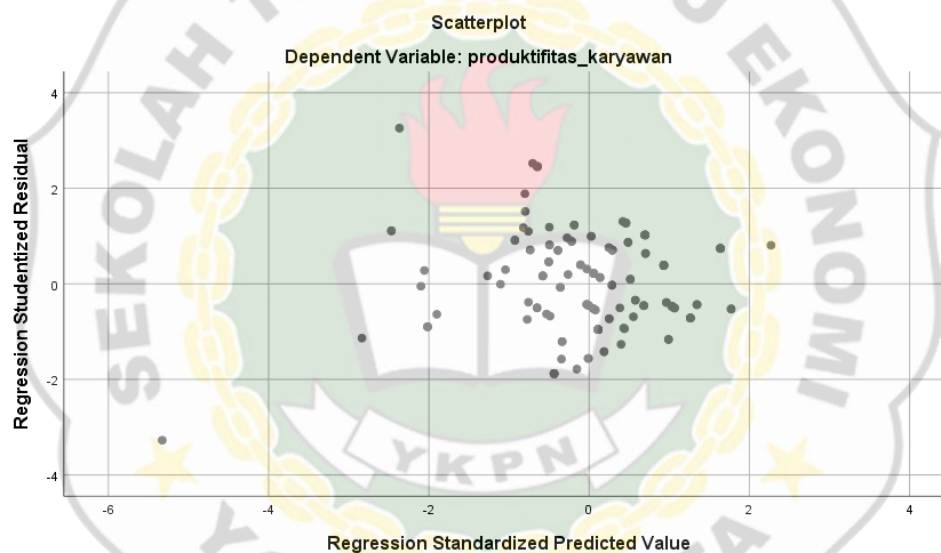
Sumber data: *output* SPSS yang diolah, 2021

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai toleran setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF setiap variabel lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinearitas.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian residual dari satu observasi ke observasi yang lain. Kondisi heterokedastisitas terjadi jika pada grafik *scatterplot* penyebaran datanya membentuk pola tertentu dan tidak terdapat penyebaran titik-titik baik di bawah maupun di atas angka nol pada sumbu Y. Hasil uji heterokedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber data: *output SPSS yang diolah*, 2021

Gambar 4.2
Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa pada titik-titik dalam grafik tidak memperlihatkan adanya pola yang jelas dan titik-titik plot menyebar dibagian atas dan bawah pada angka 0 disumbu Y, maka dari hasil di atas dapat dinyatakan bahwa tidak ada terjadinya heteroskedastisitas.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian simultan bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel independen dapat menerangkan variasi dari variabel dependen. Hasil uji simultan dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1314.778	3	438.259	59.374	.000 ^b
	Residual	1121.965	152	7.381		
	Total	2436.744	155			
a. <i>Dependent Variable:</i> Produktivitas_Karyawan						
b. <i>Predictors:</i> (Constant), Komitmen_Organisasional, Pelatihan_Kerja, Motivasi_Kerja						

Sumber data: *output SPSS yang diolah, 2021*

Dari Tabel 4.11 hasil pengujian diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 59,374 lebih besar dari nilai F tabel yaitu sebesar 8,544 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional, pelatihan kerja, dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi dalam sebuah penelitian digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Besar kecilnya nilai *R square* menyatakan kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.735 ^a	.540	.530	2,717
a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3				

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sumber data: *output SPSS yang diolah, 2021*

Dari Tabel 4.12 menunjukkan nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0,530 atau sebesar 53% yang artinya variabel-variabel independen mampu memberikan informasi terhadap variabel dependen sebesar 53%, sedangkan faktor lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja, etika kerja, dan pendidikan memiliki probabilitas sebesar 47% atau setara dengan sisa persentase yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda

Uji regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah dijabarkan oleh penulis yaitu pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,394	3.050		4.719	.000
Pelatihan_Kerja	.153	.065	.149	2.349	.020
Motivasi_Kerja	.325	.052	.379	6.277	.000
Komitmen_Organisasi	.236	.037	.410	6.439	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan

Sumber data: *output SPSS yang diolah, 2021*

Dari tabel hasil pengujian di atas didapatkan persamaan regresi penelitian yaitu:

$$Y = 0 + 0,149X_1 + 0,379X_2 + 0,410X_3 + 3.050$$

Keterangan:

1. Nilai pelatihan kerja (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0,149. Berdasarkan nilai tersebut diketahui apabila koefisien regresi variabel independen lainnya memiliki nilai tetap dan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

koefisien regresi pelatihan kerja memiliki kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel produktivitas karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,149.

2. Nilai Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0,379. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui apabila koefisien regresi variabel independen lainnya memiliki nilai tetap dan koefisien regresi motivasi kerja memiliki kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel variabel produktivitas karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,379.
3. Nilai komitmen organisasional (X_3) memiliki nilai sebesar 0,410. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui apabila koefisien regresi variabel independen lainnya memiliki nilai tetap dan koefisien regresi komitmen organisasional memiliki kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel variabel produktivitas karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,410.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dalam sebuah penelitian bertujuan guna menguji seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen untuk mengidentifikasi variasi variabel dependen secara terpisah atau parsial. Adanya pengaruh dapat dilihat dari nilai signifikansi $< 5\%$ maka hipotesis diterima, sedangkan jika $> 5\%$ maka hipotesis ditolak. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan *degree of freedom* (df) yang didapat dengan menggunakan rumus $df = n - k = 156 - 3 = 153$, maka nilai t tabel adalah 1,655, maka nilai t tabel adalah 1,655 Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial

Variabel	Uji t				
	t-hitung	t- tabel	Sig.	std	Keputusan
Pelatihan_Kerja	2.349	1,655	.000	0.05	Terdukung
Motivasi_Kerja	6.277	1,655	.020	0.05	Terdukung
Komitmen_Organisasi	6.439	1,655	.000	0.05	Terdukung

Dependent variable: Produktivitas Karyawan
Sumber data: *output* SPSS yang diolah, 2021

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dari tabel hasil pengujian di atas didapatkan hasil pengujian hipotesis yang diuraikan sebagai berikut:

1. Pengujian H_1 dalam penelitian ini yaitu pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Variabel pelatihan kerja (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} 2,349 > t_{tabel} 1,655$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y). Dari simpulan tersebut maka H_1 dapat diterima.
 2. Pengujian H_2 dalam penelitian ini yaitu “motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan”. Variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} 6,277 > t_{tabel} 1,655$ dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y). Dari simpulan tersebut maka H_2 dapat diterima.
- Pengujian H_3 dalam penelitian ini yaitu “komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan”. Variabel komitmen organisasi (X_3) memiliki nilai $t_{hitung} 6,439 < t_{tabel} 1,655$ dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen kerja (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y). Dari simpulan tersebut maka H_3 dapat diterima.

Pembahasan

Tujuan dari kegiatan penelitian ini untuk menguji pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap produktivitas karyawan. Berikut ini pembahasan pengaruh setiap variable independent terhadap produktivitas karyawan.

1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan

Hasil statistik pada pengujian regresi menggunakan SPSS memiliki nilai $t_{hitung} 2,349 > t_{tabel} 1,655$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y). Dari

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa variable pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Hasil statistik tersebut menjelaskan bahwa produktivitas karyawan pada perusahaan aluminium kaca akan semakin meningkat dengan adanya pemberian pelatihan bagi karyawan. Semakin sering karyawan diberikan pelatihan kerja oleh perusahaan maka dengan sendirinya karyawan dapat berusaha dan meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban. memberikan perhatian kepada karyawan merupakan salah satu tuntutan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja. Adanya karyawan yang terampil di perusahaan merupakan arti sangat penting karena perusahaan akan semakin maju dengan efektif jika ditangani oleh orang-orang yang mempunyai keterampilan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka. (Mangkunegara dan Pasaribu, 2005)

Pelatihan merupakan salah satu bagian dari Pendidikan yang memiliki karakteristik spesifik, praktis dan segera untuk membangun sumber daya manusia pada era global, Samsudin (2010). Pernyataan ini didukung oleh penelitian Siswadi (2016). Kegiatan pelatihan memasuki era persaingan yang semakin fokus, dan berat pada abad milenium ini, dan pelatihan merupakan fundamental utama bagi karyawan.

Tujuan utama program pelatihan karyawan untuk menghindari perbedaan kemampuan atau kecakapan antar sesama karyawan, meningkatkan efisiensi dan epektifitas para karyawan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki karyawan menjadi dasar pencapaian produktivitas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara produktif terutama pada perusahaan *applicator* aluminium dan kaca di Kabupaten Sleman.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan

Hasil statistik pada pengujian regresi menggunakan SPSS memiliki nilai $t_{hitung} 6,277 > t_{tabel} 1,655$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y). Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Murity (2012) seseorang yang mempunyai motivasi tinggi pada pekerjaannya cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal. Hasil penelitian dan pernyataan Murity sejalan dengan pendapat Purnama (2018), Motivasi karyawan dan produktivitas karyawan merupakan dua variabel yang secara teoritis memiliki hubungan positif, dan pada akhirnya motivasi karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Motivasi karyawan yang baik berdampak langsung pada tingkat produktivitas karyawan. Diharapkan indikator yang direncanakan akan tercapai dengan motivasi kerja dan produktivitas yang tinggi dari karyawan perusahaan aluminium dan kaca.

Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kenaikan atau penurunan variabel motivasi kerja akan berpengaruh searah dengan kenaikan atau penurunan produktivitas kerja. Semakin baik motivasi kerja yang diwujudkan maka semakin produktif pula perusahaan *applicator* aluminium dan kaca di Kabupaten Sleman.

3. Pengaruh komitmen organisasional terhadap produktivitas karyawan

Hasil statistik pada pengujian regresi menggunakan SPSS memiliki nilai $t_{hitung} 6,349 > t_{tabel} 1,655$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen kerja (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y). Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi akan berupaya untuk mempertahankan keanggotaannya di perusahaan (Sutanto dan Ratna, 2015). Karyawan yang mencapai kinerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

tinggi atau bekerja sesuai dengan persyaratan perusahaan akan dipertahankan oleh perusahaan.

Karyawan yang ingin tetap berada di perusahaan akan bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerjanya

Penelitian yang dilakukan oleh Murity (2014) komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian Nurandini dan Lataruva (2014), bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja/produktifitas karyawan. Komitmen yang tinggi akan memberikan kontribusi produktivitas yang tinggi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan aluminium dan kaca dapat diterima ketika komitmen organisasi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Kinerja seorang karyawan dapat dibuktikan dengan kinerjanya di perusahaan, dedikasi yang berlaku pada setiap karyawan memungkinkan mereka untuk bersemangat dalam pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan. Dalam suatu perusahaan jika perusahaan tersebut memiliki hasil produksi yang maksimal dan karyawan dapat menyelesaikan produksi sesuai dengan target harian yang ditetapkan perusahaan maka perusahaan akan memberikan insentif yang sesuai dengan pencapaian karyawan tersebut. Artinya produktivitas karyawan perusahaan aplikator aluminium dan kaca di Kabupaten Sleman sejalan dengan tujuan perusahaan dan akan berkembang apabila perusahaan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan dari hasil penelitian ini adaaha sebagai berikut.

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap karyawan
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan
3. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan

Pelatihan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional mampu memberikan informasi terhadap produktivitas karyawan sebesar 53%, sedangkan faktor lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja, etika kerja, dan pendidikan memiliki probabilitas sebesar 47% atau setara dengan sisa persentase yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini.

Keterbatasan Penelitian

Pada kegiatan penelitian ini terdapat keterbatasan-keterbatasan yaitu:

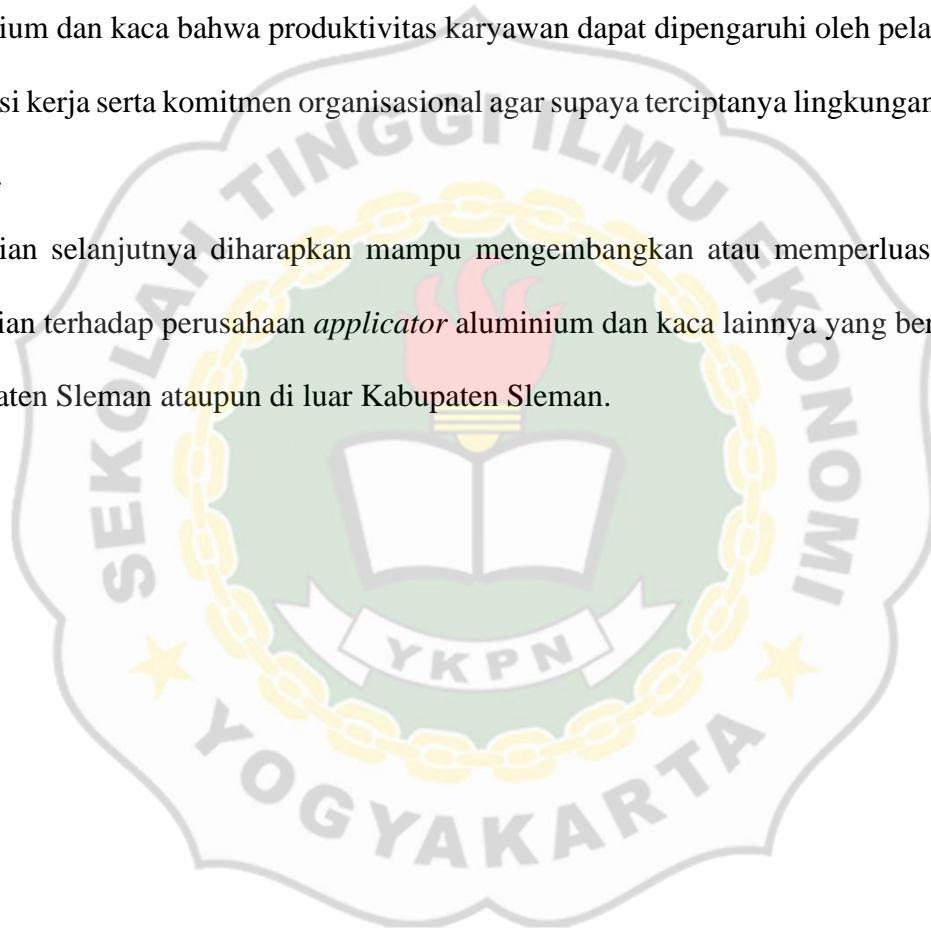
1. Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. karena keterbatasan waktu dan kemampuan dalam melakukan penelitian ini hanya melihat produktivitas dari Pelatihan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional.
2. Keterbatasan penelitian ini dalam menggunakan kuesioner yaitu terkadang dalam menjawab pernyataan yang diberikan oleh peneliti, setiap responden dapat memberikan jawaban berbeda dengan keadaan sebenarnya

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Saran

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari penjelasan di atas, maka peneliti mempunyai saran yang diharapkan mampu memberikan manfaat kepada perusahaan *applicator* aluminium dan kaca di Kabupaten Sleman, Yogyakarta, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada perusahaan *applicator* aluminium dan kaca bahwa produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan kerja, motivasi kerja serta komitmen organisasional agar supaya terciptanya lingkungan kerja yang efisien.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan atau memperluas jangkauan penelitian terhadap perusahaan *applicator* aluminium dan kaca lainnya yang berada baik di Kabupaten Sleman ataupun di luar Kabupaten Sleman.



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Karyamanunggal Lithomas.
- Afifah, M., dan Asmawiyah. (2020). Motivasi dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Mirai Management*. E-ISSN : 2597 – 4084, Vol. 5(2).
- Afni, F. (2012). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Bisnis*. Vol. 1 (2).
- Aldo H. G., Musadieg, M. A., dan Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 13(1).
- Algafari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE
- Assagaf, S. C. Y., dan Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 3 (2).
- Astrid, M. H., dan Martono, S. (2019). The Effect of Environment, Training, Motivation, and Satisfaction on Work Productivity. *Management Analysis Journal*. Vol. 8 (1).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Callista, N. (2016). Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya. *Jurnal Agora* Vol. 4 (2).
- Dudung, A. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Psikologis terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 4(1).
- Duwi, P. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ernawati, N. (2014). Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan*. Vol. 20 (29).
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen* (5th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gondokusumo, S., dan Sutanto, E. M. (2018). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-1)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM (Cetakan ke-1)*. Yogyakarta: Laksana.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam, G. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. dan Prabu, A. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1*. Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.
- Mario I. S., dan Eddy, M. S. (2013). Pengaruh Kepuasan pada Sistem Bonus, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 1(3).
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75-98.
- Nurandini, A., dan Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 11 (2014) Juni 78 – 91.
- Purnama, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung. *Jurnal Strategic*. Vol. 7(4).
- Sahangggamu, P. M., dan Mandey, S. L. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya.
- Samsudin, S. (2006). *MSDM*, Cetakan 1 Bandung: Pustaka Setia.
- Schermerhorn, Huzt, Osbon dan Wibowo, U. (2011). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Kedua, Cetakan Keempat. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-5)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siswai, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol. 17 (1). ISSN: 1693-7619 (Print) <http://jurnal.umsu.ac.id>.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sunyoto, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Jakarta - Penerbit PT. Caps.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sutrisno dan Denok, S. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*. Vol. 6 (2).

Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada, Media Group.

Wibowo, L. (2011). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Widijanto, K. A. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya. *Agora*, 5(1), 1-5.

Zuchri, A. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.

Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, E-ISSN : 456-466, Vol. 18 (3).

