



**ANALISIS PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PT. PELABUHAN INDONESIA I
(Persero)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

DENI SPARTAN

NPM: 1715310459

**: PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DENI SPARTAN
NPM : 1715310459
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PT. PELABUHAN INDONESIA I (Persero).

MEDAN, • AGUSTUS 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, B.A., M.Sc.) (DR. ONNY MEDALINE S.H., M.Kn.)

DEKAN



PEMBIMBING I

(SAMRIN, S.E., M.M.)

PEMBIMBING II

(TEGUH WAHYONO, S.E., M.M.)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

PENGESAHAN SKRIPSI

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**NAMA : DENI SPARTAN
NPM : 1715310459
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PT.
PELABUHAN INDONESIA I (Persero)**

MEDAN, AGUSTUS 2021

KETUA

(AHMAD ASWAN WARUWU, SE., M.SM.)

ANGGOTA-I

(SAMRIN, S.E., M.M)

ANGGOTA-II

(TEGUH WAHYONO, S.E., M.M)

ANGGOTA-III

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S. Psi.M.Si.)

ANGGOTA-IV

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Deni Spartan
NPM : 1715310459
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Analisis Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

an, Oktober 2021

(Deni Spartan)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Deni Spartan
NPM : 1715310459
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jln Marelan V pasar 2 barat Gg. Arjuna Link 2 Kel.
Terjun, Kec. Medan-Marelan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Oktober 2021

Yang Membuat Pernyataan




(Deni Spartan)



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DENI SPARTAN
NPM : 1715310459
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Teguh Wahyono, SE., MM
Judul Skripsi : Analisis Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
04 Juni 2021	Acc seminar Proposal	Disetujui	
15 Agustus 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 18 Desember 2021
Dosen Pembimbing,



Teguh Wahyono, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

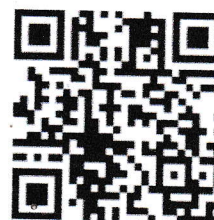
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DENI SPARTAN
NPM : 1715310459
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Samrin, SE.,MM
Judul Skripsi : Analisis Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)

Tanggal	Pembahasan Materi	Status Keterangan
31 Mei 2021	Acc proposal sesuai saran perbaikan	Disetujui
10 Agustus 2021	- Pada latar belakang indikator Y sebagai permasalahan utama dijelaskan faktor faktor yang mempengaruhi Y. Indikator X dimunculkan sebagai faktor faktor yang mempengaruhi variabel Y dan lengkap ada indikator nya. Kemudian fenomena yang relevan dengan variabel dan indikator didukung dengan tabel pra survey utk masing-masing variabel. - butir butir identifikasi masalah telah mewakili semua variabel dan tergambar pada penjelasan tabel pra survey. - Penelitian terdahulu minimal 8 - Pada hipotesis kata kata di duga agar dihilangkan. - Pada tabel 3,1 jadwal pelaksanaan penelitian, agar disesuaikan dengan kondisi yang real. - Pada populasi dan sampel agar dijelaskan lebih rinci siapa populasinya dan siapa sampelnya. Buatlah karakteristik populasi dan sampelnya. - Pada tabel 3.3 definisi operasional variabel, agar definisi dan indikator setiap variabel bersumber dari pendapat teori yang sama dan sinkronkan dengan sumber teori yang di kerangka konseptual. - Selanjutnya setelah tabel definisi operasional variabel, tambahkan pengertian teori skala likert dan buat tabel skala likert. - Pada Bab IV : - Agar disertakan struktur organisasi beserta tygas nya. - Pada bagian B. (Pembahasan Hasil Penelitian) agar membahas semua hypotesis. - Pada Bab V, bagian B (Saran) agar merujuk kepada Kesimpulan, dan memberi solusi terhadap masalah pada saat identifikasi masalah.	Revisi
11 Agustus 2021	ACC sidang	Disetujui
25 November 2021	ACC jilid lux	Disetujui

Medan, 18 Desember 2021
Dosen Pembimbing,



Samrin, SE.,MM



**ANALISIS PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PT.
PELABUHAN INDONESIA I
(Persero)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

DENI SPARTAN
NPM: 1715310459

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

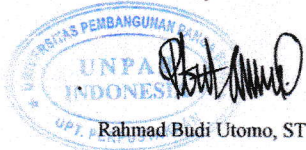
SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 487/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan nama saudara/i:

Nama : DENI SPARTAN
NPM. : 1715310459
Tingkat/Semester : Akhir
Jurusan : SOSIAL SAINS
Fakultas/Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 19 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku yang tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 19 Agustus 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tanggal Efektif : 04 Juni 2015

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 8/28/2021 11:41:18 AM

Analyzed document: DENI SPARTAN_1715310459_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

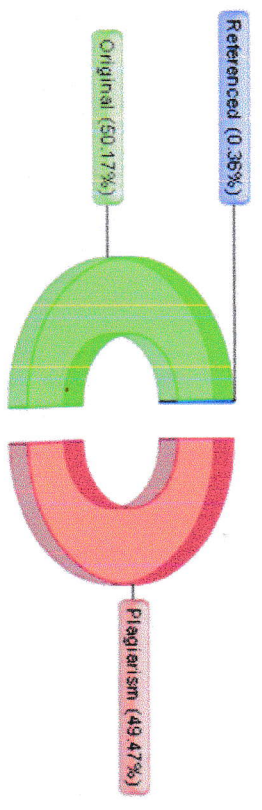
- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language: Id
- Check type: Internet Check

Disclaimer: this report must be correctly interpreted and analyzed by a qualified person who bears the evaluation responsibility. Any information provided in this report is not final and is a subject for manual review and analysis!



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 18 Desember 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DENI SPARTAN
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 11 Januari 1988
 Nama Orang Tua : JULIANTO
 N. P. M : 1715310459
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081260819779
 Alamat : Jl. Marelان V Psr 2 Barat Gg. Arjuna Indah No.3 Lk.II
 Kel Terjun Kec. Medan Marelان

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Pelatihan Kerja dan Motiva Terhadap Produktivitas Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya sete lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transki sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (b dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani do pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : L

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



DENI SPARTAN
 1715310459

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

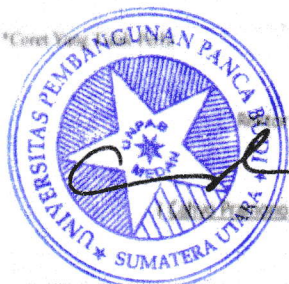
Nama Lengkap : DENI SPARTAN
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 00 0000
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310459
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 139 SKS, IPK 3,40
 Nomor Hp : 081260819279

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Analisis Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)0

*Catatan: Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret



[Handwritten Signature]
 (D. Deni Spartan, S.E., M.M.)

Medan, 02 Juni 2021

Permohonan,

[Handwritten Signature]
 (Deni Spartan)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :
[Handwritten Signature]
 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :
[Handwritten Signature]
 (Samrin, SE, MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :
[Handwritten Signature]
 (Teguh Wahyuni, SE, MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia pada era pandemi covid-19 saat ini sangat memperhatikan perilaku kerja yang ideal bagi setiap perusahaan tempat dimana ia bekerja, hal ini tentunya mewajibkan sumber daya manusia untuk dapat lebih interaktif dan memiliki kompetensi serta kemampuan lebih dalam menjalankan aktivitas manajemen dalam lingkungan internal perusahaan guna mencapai suatu target bersama yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Analisis Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Pelindo). Analisis yang digunakan yaitu analisis asosiatif, metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1 pada divisi sumber daya manusia yang berjumlah 35 orang. Teknik penarikan sampel secara *Sampling Jenuh*. Sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 35 responden. Hasil yang di dapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh serta signifikan terhadap Produktivitas Kerja, 2) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh serta signifikan terhadap Produktivitas Kerja, 3) Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh serta signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Nilai Adjusted R square 0,901 artinya 0,901 adalah (90,1%) Produktivitas Kerja dapat diperoleh serta dijelaskan oleh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja sedangkan sisanya sebesar 9,9% dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Human Resources in the current covid-19 pandemic era is very concerned about ideal work behavior for every company where he works, this of course requires human resources to be more interactive and have more competence and ability in carrying out management activities within the company's internal environment. to achieve a common target that has been set by the company itself. The purpose of this study was to determine the analysis of job training and work motivation on employee productivity at PT. Indonesian Port 1 (Pelindo). The analysis used is associative analysis, this research method is quantitative. The population in this study were employees of PT. Pelabuhan Indonesia 1 in the human resources division of 35 people. Sampling technique is saturated sampling. Saturated sampling is a census, where all members of the population are used as samples. So the sample in this study amounted to 35 respondents. The results obtained from this study indicate that: 1) Job Training partially and significantly affects Work Productivity, 2) Work Motivation partially and significantly affects Work Productivity, 3) Job Training and Work Motivation simultaneously and significantly affects Productivity Work. Adjusted R square value of 0.901 can be called the coefficient of determination, this means 0.901 (90.1%) Work Productivity can be obtained and explained by Job Training and Work Motivation while the remaining 9.9% is explained by variables outside the model that are not studied.

Keywords: Job Training, Work Motivation and Work Productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini berjudul **“Analisis Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)”** ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk dapat memperoleh gelar Strata (S1) program studi manajemen.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Samrin, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Teguh Wahyono, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Bapak Yarham Harid, S.T., M.M selaku General Manager Terminal Petikemas PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Pelindo), yang memotivasi serta memberikan izin kepada penulis dalam melakukan riset penelitian.
7. Kepada Orang Tua yang saya cintai Ayahanda Yulianto dan Ibunda Sudarsiah Spartan yang telah memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.
8. Kepada Istri yang saya cintai Dwi Sartika Sari dan anak saya Ar Barra Safarraz Spartan yang telah memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.

Penulis menyadari bahwa terdapat kekurangan pada penelitian skripsi ini atas dasar keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para peneliti selanjutnya dan para pembaca. Terima kasih.

Medan, Oktober 2021
Peneliti

DENI SPARTAN
NPM: 1715310459

DAFTAR ISI

HALAMAN

PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
ABSCTRACT	vi KATA
PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Dan Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian.....	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2. Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	13
a. Pengertian Produktivitas Kerja Pegawai.....	13
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai.....	15
c. Indikator Produktivitas Kerja Pegawai	16
d. Teknik Memperbaiki Produktivitas Kerja	16
3. Pelatihan Kerja (X1)	17
a. Pengertian Pelatihan Kerja.....	17
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja	19
c. Indikator Pelatihan Kerja	20
d. Metode Pelatihan Kerja	21
4. Motivasi Kerja (X2).....	24
a. Pengertian Motivasi Kerja	24
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	26
c. Indikator Motivasi Kerja.....	28
d. Alat-Alat Motivasi Kerja	28
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Konseptual.....	31
D. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
C. Definisi Operasional Variabel	34
D. Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Analisa Data	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	44
1. Deskripsi Objek Penelitian PT. Pelabuhan Indonesia I	44
2. Deskripsi Karakteristik Responden	45
3. Deskripsi Variabel Penelitian	48
a) Variabel Pelatihan Kerja (X1).....	49
b) Variabel Motivasi Kerja (X2)	51
c) Variabel Produktivitas Kerja (Y)	55
4. Uji Kualitas Data	58
a) Hasil Uji Validitas	58
b) Hasil Uji Reliabilitas	60
5. Uji Asumsi Klasik.....	60
a) Hasil Uji Normalitas	60
b) Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
c) Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
6. Hasil Regresi Linear Berganda	63
7. Hasil Uji Hipotesis.....	64
a) Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)	64
b) Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	65
8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	66
B. Pembahasan Hasil Pada Penelitian	67
1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	67
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	68
3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	72
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA	75
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra Survei Variabel Pelatihan Kerja (X1).....	4
Tabel 1.2 Daftar Absensi Kehadiran Pelatihan Pegawai Bidang SDM PT. Pelabuhan Indonesia I Tahun 2021	5
Tabel 1.3 Pra Survei Variabel Motivasi Kerja (X2)	7
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Skedul Penelitian	34
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	35
Tabel 3.3 Jumlah Pegawai PT. Pelindo 1 Divisi Sumber Daya Manusia.....	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Usia	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Lama Bekerja	47
Tabel 4.5 Penilaian Responden Variabel Pelatihan Kerja (X1).....	49
Tabel 4.6 Penilaian Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)	51
Tabel 4.7 Penilaian Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1).....	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2).....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y).....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolienaritas	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	63
Tabel 4.15 Hasil Uji F (Simultan)	64
Tabel 4.16 Hasil Uji t (Parsial)	65
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Daftar Absensi Kehadiran Pelatihan Pegawai Bidang SDM PT. Pelabuhan Indonesia I Tahun 2021	6
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pelindo 1 (Persero).....	45
Gambar 4.2 PP-Plot Uji Normalitas	61
Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas	61
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia pada era pandemi covid-19 saat ini sangat memperhatikan perilaku kerja yang ideal bagi setiap perusahaan tempat dimana ia bekerja, hal ini tentunya mewajibkan sumber daya manusia untuk dapat lebih interaktif dan memiliki kompetensi serta kemampuan lebih dalam menjalankan aktivitas manajemen dalam lingkungan internal perusahaan guna mencapai suatu target bersama yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Dengan adanya proses kerja yang terbaik dilakukan oleh seluruh sumber daya manusia yang ada tentunya akan membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas secara perlahan dalam konsep yang efektif sesuai dengan yang diharapkan bersama menghadapi tantangan keadaan pandemi covid-19 yang sedang melanda seluruh wilayah di Indonesia saat ini.

Keadaan yang efektif dalam menjalankan program kerja yang telah disusun atas prinsip ketentuan perusahaan akan memiliki polarisasi target maksimal yang harus dicapai oleh seluruh elemen yang terkait dalam lingkungan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia akan menjadi dominan dalam hal ini memiliki peranan penting dalam membantu perusahaan melaksanakan program-program yang telah disusun untuk dicapai berdasarkan forecasting serta analisa mendalam dari berbagai pihak demi kemajuan perusahaan dan mampu bertahan dalam keadaan sulit sekarang ini.

Kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia tentunya tidak lepas dari beberapa faktor penting pendorong diantaranya adalah pelatihan (training)

serta motivasi kerja yang datang dari segala sisi seperti internal perusahaan dan lingkungan internal. Pada kesempatan ini penulis tertarik melaksanakan suatu riset pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Pelindo) dengan mencakup beberapa variabel penting yang menjadi faktor penting bagi pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai yang ada. Dengan produktif nya seorang pegawai akan mampu memberikan nilai positif bagi perusahaan seperti tercapainya target kerja, keadaan lingkungan karyawan yang kondusif, program kerja berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan lain sebagainya. Dominannya pegawai yang ada pada perusahaan memberikan efek penting bagi perusahaan itu sendiri dalam pengembangan serta pencapaian tujuan agar perusahaan mampu tetap seimbang dalam menghadapi segala tuntutan dan kondisi yang sedang berlangsung pada masa sekarang.

PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Pelindo) merupakan perusahaan plat merah atau perusahaan berbadan usaha milik negara (BUMN) yang mengelola jasa kepelabuhanan di Indonesia bagian barat. Dalam kiprahnya Pelindo 1 berkantor pusat di Medan dan memiliki wilayah operasi di 4 provinsi yang meliputi Provinsi Aceh, Sumatera Utara, Riau daratan dan Riau Kepulauan. Pelayanan Pelindo 1 meliputi pelayanan kapal, pelayanan barang, pelayanan penumpang dan jasa kepelabuhanan lainnya. Saat ini Pelindo 1 dalam upaya meningkatkan suatu produktivitas pelayanan secara terus menerus, telah melakukan inovasi dengan menambahkan peralatan dan perpanjangan fasilitas dermaga sehingga untuk meningkatkan produktivitas yang lebih efektif dan efisien yang didukung dengan adanya kualitas serta kompetensi sumber daya manusia yang memadai sebagai pendorong bergeraknya aktivitas manajemen dalam lingkungan internal perusahaan

yang dinilai berdasarkan produktivitas seorang pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja.

Dalam bekerja, kita dituntut untuk selalu produktif agar pekerjaan bisa cepat selesai dan lanjut ke pekerjaan lainnya. Banyak cara yang sudah dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja tersebut. Produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas bertujuan menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Produktivitas kerja harus mampu dicapai oleh seluruh pegawai yang ada sehingga mampu memberikan efek positif dalam melaksanakan pekerjaan bagi perusahaan dan diri sumber daya manusia itu sendiri. Menurut Sutrisno (2017), produktivitas kerja adalah sikap mental, sikap mental mencari suatu perbaikan pada sesuatu hal yang telah dilaksanakan/dikerjakan. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Dengan tercapainya target kerja sesuai dengan yang diharapkan bisa dikatakan seorang pegawai produktif ketika diberikan tanggung jawab pekerjaan untuk dilaksanakan. Menurut Sunyoto (2012) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pendidikan, pelatihan, dan motivasi kerja. Ketiga hal tersebut akan sangat membantu seorang pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Salah satunya adalah pelatihan kerja yang harus dijalankan oleh perusahaan guna memberikan pembelajaran penting bagi para pegawai dalam menjalankan proses dan sistem kerja efektif, sehingga dengan adanya program pelatihan kerja

yang dilaksanakan oleh perusahaan akan sangat membantu menambah wawasan, ide, serta pengetahuan para pegawai dalam bekerja bagi perusahaan untuk dapat mampu menangani suatu problem yang dihadapi pada saat kerja dan memberikan arahan penting dalam pelaksanaan kerja yang lebih efektif. Menurut Dessler (2015) Pelatihan ialah kegiatan memberikan pengajaran pada pegawai baru, dengan keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan adalah upaya dalam meningkatkan kompetensi kerja para pegawai, baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.

Tabel 1.1
Pra Survei Variabel Pelatihan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Pelatihan kerja memiliki peran penting bagi produktivitas kerja	9	45%	11	55%	20
2	Mengikuti pelatihan kerja melalui aplikasi zoom dengan semangat	8	40%	12	60%	20
3	Dengan adanya pelatihan kerja menambah wawasan kerja pegawai	14	70%	6	30%	20
4	Meningkatkan keterampilan kerja dengan pelatihan kerja rutin dilaksanakan kepada pegawai	2	10%	18	90%	20
5	Pegawai perlu mendapatkan pelatihan kerja di masa pandemic covid-19	12	60%	11	40%	20

Sumber: Penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui pra survei yang diberikan kepada 20 responden yaitu pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), pegawai berpendapat bahwa pelatihan kerja tidak memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja sehingga bertolak belakang teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2012), bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Sebagian pegawai berpendapat bahwa

tidak bersemangat mengikuti pelatihan kerja dimasa pandemi melalui zoom sehingga menyebabkan masih adanya beberapa pegawai yang tidak hadir ketika pelaksanaan pelatihan kerja via online dengan alasan pekerjaan yang belum terselesaikan dan menumpuk. Pelatihan kerja yang belum dilaksanakan secara rutin sehingga menyebabkan pegawai memiliki kemampuan serta wawasan dalam menghadapi pekerjaan yang terbatas tidak berkembang. Dengan adanya pelatihan kerja yang menjadi agenda wajib bagi perusahaan akan memberikan dampak guna menciptakan pegawai yang produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan akan memberikan nilai positif bagi seluruh pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaan mereka, sehingga memberikan stimulus cepat dan tanggap ketika terjadi permasalahan secara mendadak yang datang pada saat menjalankan pekerjaan. Dibawah ini dapat dilihat data absensi pelatihan pegawai di tahun 2021 dimulai dari bulan Januari.

Tabel 1.2
Daftar Absensi Kehadiran Pelatihan Pegawai Divisi SDM
PT. Pelabuhan Indonesia I Tahun 2021

No	Pelatihan	Absen	Izin	Sakit	Jumlah Pegawai Hadir	Jumlah Pegawai Tidak Hadir	Total Pegawai SDM
1	Pelatihan 1 (06 Januari 2021)	7	3	-	25	10	35 Orang
2	Pelatihan 2 (22 Februari 2021)	2	3	1	29	6	35 Orang
3	Pelatihan 3 (03 April 2021)	10	4	-	21	14	35 Orang

Sumber: Bidang Sumber Daya Manusia Pelindo 1



Gambar 1.1
Grafik Daftar Absensi Kehadiran Pelatihan Pegawai Bidang SDM
PT. Pelabuhan Indonesia I Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 dan Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa dari 3 kali pelatihan yang dilaksanakan PT. Pelindo khususnya pada divisi Sumber Daya Manusia di bulan Januari-April masih tingginya angka ketidakhadiran pegawai untuk mengikuti pelatihan tersebut. Paling tinggi dibulan April dengan 14 orang pegawai yang tidak hadir mengikuti pelatihan, hal ini tentunya akan berdampak pada keefektifan pelatihan tersebut dan problem yang menyebabkan pegawai tidak ikut serta sehingga perlu adanya evaluasi serta kesigapan dari atasan untuk menyelesaikan permasalahan ini agar berkurangnya pegawai-pegawai yang tidak menaati perintah dalam bekerja demi tujuan bersama serta peningkatan kinerja untuk menciptakan produktivitas kerja yang lebih baik. Hal ini tentunya juga dapat didukung dengan adanya motivasi kerja yang diberikan guna mendorong adanya keseimbangan dalam melaksanakan kegiatan kerja secara efektif.

Motivasi kerja mampu menambah dorongan bagi para pegawai dalam melaksanakan kegiatan kerja yang diberikan oleh perusahaan, dalam hal ini motivasi tinggi yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak pada masa

produktivitas pegawai yang dinilai dari bersemangat nya dalam bekerja sehingga mampu menyelesaikan tanggung jawab kerja dengan maksimal. Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja adalah kegiatan pendorong keinginan serta moduk penggerak kemauan bekerja para karyawan karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Setiap pegawai pasti pernah mengalami kepenatan dan kejenuhan dalam menghadapi rutinitas kerja sehari-hari. Semakin banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan, *deadline* menumpuk, target yang harus dicapai seringkali menjadi beban bagi karyawan dalam bekerja. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja, hal ini sejalan dengan pendapat Sunyoto (2012), motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Tabel 1.3
Pra Survei Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Melaksanakan pekerjaan dengan sesuai <i>job desc</i>	12	60%	8	40%	20
2	Memiliki tujuan positif dalam menjalankan pekerjaan	11	55%	9	45%	20
3	Rekan kerja yang baik	10	50%	10	50%	20
4	Rekan kerja bersikap positivisme	7	35%	13	65%	20
5	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	5	25%	15	75%	20

Sumber: Penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui pra survei yang diberikan kepada 20 responden yaitu pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Pelindo), sebagian pegawai

berpendapat bahwa rekan kerja mereka belum tergolong yang sesuai dengan kriteria baik, selanjutnya pegawai berpendapat bahwa rekan kerja masih bersikap individualisme dalam arti lebih mementingkan individu dibandingkan kelompok sehingga pekerjaan tidak berjalan dengan baik karena hal ini, dan pegawai berpendapat bahwa pekerjaan belum mampu diselesaikan tepat pada waktunya sehingga tidak jarang pegawai yang bekerja lembur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pentingnya faktor pendorong seperti pelatihan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas para pegawai memberikan peran dominan sehingga pegawai yang ada diharuskan memberikan segalanya secara maksimal dalam bekerja sesuai arahan yang diberikan oleh perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada agar terselesaikan dengan baik, tepat, dan cepat. Sebagai langkah perusahaan dalam mengembangkan pegawainya harus saling mengerti dan bekerja sama atau feedback sesuai dengan apa diberikan antara perusahaan terhadap pegawai dan sebaliknya. Berdasarkan paradigma fenomena atas permasalahan yang terjadi pada kondisi lingkungan kerja di atas maka judul penelitian ini adalah **“Analisis Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Pelindo)”**.

B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

- a. Pegawai tidak bersemangat mengikuti pelatihan kerja dimasa pandemi melalui zoom menyebabkan masih adanya beberapa pegawai yang tidak hadir ketika pelaksanaan pelatihan kerja via online.

- b. Pelatihan kerja yang belum dilaksanakan secara rutin sehingga menyebabkan pegawai memiliki kemampuan serta wawasan dalam menghadapi pekerjaan yang terbatas tidak berkembang.
- c. Rekan kerja masih bersikap individualisme sehingga pekerjaan tidak berjalan dengan baik karena hal ini.
- d. Pekerjaan belum mampu diselesaikan tepat pada waktunya atau terlambat sehingga tidak jarang pegawai yang bekerja lembur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, penelitian ini hanya terfokus pada masalah yang sedang diteliti. Maka penulis membatasinya hanya pada judul Analisis Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo) 1.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1?
3. Apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian diantaranya adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini diantaranya adalah:

- a. Bagi PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo) 1
Untuk bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.
- b. Bagi Peneliti
Dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia, khususnya tentang fenomena yang terjadi terkait Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan bagi suatu referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan masalah Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini sebelumnya mengacu pada penelitian Salman Munthe & Reza Nurul Ichsan (2015) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan, sedangkan penelitian ini oleh Deni Spartan (2021) berjudul Analisis Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1. Perbedaan penelitian ini terletak pada:

1. Jumlah Observasi/Sampel (n): Penelitian Salman Munthe & Reza Nurul Ichsan (2015) menggunakan sampel yang berjumlah 50 responden Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 35 responden.
2. Waktu Penelitian: Penelitian terdahulu dilaksanakan tahun 2015 sedangkan penelitian ini dilaksanakan tahun 2021.
3. Lokasi Penelitian: Lokasi penelitian Salman Munthe & Reza Nurul Ichsan (2015) dilakukan kepada pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Medan, Sedangkan penelitian ini dilakukan kepada pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk secara efektif dan efisien membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sofyandi (2018), Manajemen sumber daya manusia dimulai dari proses exit, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan penempatan (termasuk promosi, demosi, transfer, kinerja), dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian, dan melaksanakan fungsi manajemen dalam setiap kegiatan operasi sumber daya manusia/ Fungsi Strategi. Evaluasi, kompensasi, hubungan tenaga kerja-manajemen, dan pemutusan hubungan kerja, bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produksi sumber daya manusia organisasi untuk lebih efektif dan efisien mencapai tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah proses dari suatu perencanaan, pengorganisasian, pembinaan, pengawasan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan serta pelepasan sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan pribadi, organisasi dan masyarakat. Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang ada pada individu. Mengoptimalkan pengelolaan dan pemanfaatan di dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan pribadi karyawan. Menurut Affandi (2018),

manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dan proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja supaya dapat memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan mengembalikannya kepada masyarakat secara utuh agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

2. Produktivitas Kerja Pegawai

a. Pengertian Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas adalah faktor dominan dalam penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apalagi di era industri 4.0 seperti sekarang ini, semua perusahaan berlomba-lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat. Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, pelatihan kerja, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi

dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi.

Menurut Hasibuan (2018), produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (outcome) dan masukan (input). Jika produktivitas meningkat maka akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga kerja) dan sistem kerja, teknologi produksi, dan keterampilan tenaga kerja. Menurut Sutrisno (2017), efisiensi kerja merupakan sikap psikologis. Selalu mencari sikap mental untuk memperbaiki hal-hal yang sudah ada. Saya percaya bahwa hari ini kita akan melakukan lebih baik dari kemarin, dan besok kita akan melakukan lebih baik dari hari ini.

Menurut Busro (2018), produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau direncanakan. Menurut peneliti, kemampuan di sini dapat diartikan sebagai kemampuan fisik, atau bisa disebut kemampuan keterampilan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, keterampilan diartikan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas. Menurut Elbandiansyah (2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Sunyoto (2012), Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tersebut sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan adalah usaha dalam mengembangkan kemampuan manusia, sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber daya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

2. Pelatihan

Pelatihan ialah usaha untuk dapat mengelola suatu performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Supaya efektif, pelatihan harus mencukupi pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan juga dapat disebut sebagai aktivitas yang paling mudah dilihat serta paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para majikan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai akan menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif.

3. Motivasi

Motivasi ialah berasal dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi ialah kondisi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang akan dicapai. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan istimewa).

c. Indikator Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2017), indikator produktivitas diantaranya adalah:

1. Kemampuan

Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembatnya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil ialah faktor penting sebagai pendorong 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

Dengan hal ini para karyawan/pegawai akan memiliki sikap nyaman dan lebih baik dalam bekerja Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri sebagai suatu hal untuk menilai kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

d. Teknik Memperbaiki Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2017), teknik memperbaiki produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Studi kerja

Studi kerja ialah suatu kombinasi studi metode teknik dan pengukuran kerja, yang digunakan untuk mempelajari pekerjaan orang dan mengiindikasi faktor yang mempengaruhi efisiensi.

2. Pengembangan organisasi

Pengembangan organisasi ialah proses terencana, dikelola, dan sistematis. Tujuannya adalah mengubah sistem, budaya, dan perilaku organisasi dengan maksud mempengaruhi efektivitas organisasi.

3. Curah gagasan

Brainstorming ialah suatu proses membangkitkan gagasan secara terorganisasi untuk menghindari evaluasi terlalu dini karena apabila demikian, dapat menutup timbulnya gagasan yang baik.

4. *Forced field analysis*

Forced field analysis ialah alat untuk menganalisis situasi yang perlu di ubah. Hal ini memfasilitasi perubahan dalam organisasi dengan meminimalkan usaha dan gangguan.

5. *Nominal group technique*

Nominal group technique ialah pendekatan partisipatif pada penemuan fakta, identifikasi masalah dan kekuatan, membangkitkan gagasan, dan menegvaluasi progress.

3. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan ialah kompetensi dari pendidikan proses belajar di mana tujuan tersebut yaitu membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan keterampilan secara softskill maupun hardskill yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dengan metode yang lebih mengutamakanpraktek dari pada teori. Pada dasarnya pelatihan ialah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Menurut Rivai dan Sagala (2017) Pelatihan adalah segala hal yang mengacu pada kondisi pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkanpengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakinterampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh para pegawai untuk mencapai target pekerjaan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah compositions pembelajaran yang dapat memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Mangkunegara (2017) bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan keterampilan dalam mengambil keputusan dan hubungan manusia (human relations). Menurut Dessler (2015) Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada

sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.

Berdasarkan pengertian pelatihan menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan yang terdiri dari beberapa jenis indikator yaitu keterampilan, pengetahuan, dan psikomotorik guna membantu mencapai tujuan dari sebuah pekerjaan maupun organisasi. Pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan keterampilan para karyawan melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan karyawan di masa depan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Rivai (2014) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

1. Cost-Efectiveness atau Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Sedangkan Menurut Marwansyah (2016), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia adalah:

1. Dukungan dari manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

c. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) adapun indikator pelatihan kerja diantaranya adalah:

1. Penguasaan Materi

Penguasaan materi ialah hal yang penting dalam melaksanakan proses pelatihan dengan baik dan efektif sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2. Semangat mengikuti pelatihan

Semangat dalam mengikuti pelatihan adalah salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

3. Meningkatkan keterampilan

Dalam meningkatkan keterampilan hasil yang diharapkan atas pelatihan yang diselenggarakan adalah mampu meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

d. Metode Pelatihan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016) terdapat beberapa metode pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. *On The Job Training* yaitu Metode pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja sebenarnya dan dilakukan sambil bekerja. Metode *On The Job Training* terdiri dari 2 jenis yaitu Informal *On The Job* (Dalam metode ini tidak tersedia pelatih secara khusus. Peserta pelatihan harus memperhatikan dan mencontoh pekerja lain yang sedang bekerja untuk kemudian melakukan pekerjaan tersebut sendiri) dan Formal *On The Job* (Peserta mempunyai pembimbing khusus, biasanya ditunjuk seorang pekerja senior ahli. Pembimbing khusus tersebut, sambil terus melaksanakan tugasnya sendiri, diberi tugas tambahan untuk membimbing peserta pelatihan yang bekerja di tempat kerjanya). *On The Job Training* meliputi:
 - a) *Rotation Of Assignment/Job Rotation/Planned Progression* (pertukaran atau rotasi pekerjaan), Tujuan rotasi pekerjaan adalah memperluas latar belakang peserta dalam bisnis. Karyawan berpindah melalui serangkaian pekerjaan sepanjang periode enam bulan sampai dua tahun.
 - b) *Coaching and Counselling* (bimbingan dan penyuluhan), pelatihan Dilaksanakan dengan cara peserta harus melaksanakan tugas dengan dibimbing oleh pejabat senior atau ahli.
 - c) *Apprenticeship Training* (magang), Magang dilakukan dengan cara peserta mengikuti pekerjaan/kegiatan yang dilakukan oleh pemangku jabatan tertentu, untuk mengetahui bagaimana cara melakukan suatu kegiatan.

- d) *Demonstration and Example* (demonstrasi dan pemberian contoh), Pelatih harus memberi contoh/memperagakan cara melakukan pekerjaan/cara bekerja suatu alat/mesin.
2. *Off The Job Training* merupakan pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja terpisah/diluar tempat kerja, dan diluar waktu kerja reguler. *Off The Job Training* terdiri dari:
- a) *Simulation* (simulasi), Dilakukan dengan cara menggunakan alat/mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sama dengan yang sebenarnya. Alat/mesin maupun kondisi lingkungan merupakan tiruan dari kondisi kerja sebenarnya. simulasi ini mengacu pada materi yang berupaya menciptakan lingkungan pengambilan keputusan yang realistik bagi pelatih. Metode simulasi meliputi:
- 1) *Case Study* (studi kasus), Studi kasus adalah penyajian tertulis dan naratif serangkaian fakta dari permasalahan yang dianalisis dan dipecahkan oleh peserta pelatihan. Kasus ini digunakan untuk merangsang topik diskusi, dan dari semua jenis topik, sebagaimana halnya simulasi kasus dapat sederhana atau rumit.
 - 2) *Role Playing* (bermain peran), Peserta diminta memainkan peran tertentu, pada situasi tertentu dalam organisasi tiruan. Diharapkan peserta memiliki pemahaman sikap dan perilaku tertentu yang harus diambil dalam kaitannya dengan situasi atau kondisi yang tertentu pula, melalui pengalihan pengetahuan/pengalaman.

- 3) *Business Game* (permainan peran dalam bisnis), Bentuk latihan simulasi yang dilakukan dalam kelas. Pengorganisasian para pesertanya dilakukan dengan membagi peserta kedalam beberapa tim yang bertugas untuk secara kompetitif memecahkan masalah tertentu dari suatu organisasi tiruan.
- 4) *Vestibule* (pelatihan beranda), Metode pelatihan yang digunakan untuk menggambarkan pelatihan dalam sebuah ruang kelas bagi pekerjaan semi ahli. Penekanan metode pelatihan ini cenderung pada belajar dibandingkan produksi, pelatihan ini biasanya dipakai untuk melatih teller bank, operator mesin, juru ketik dan pekerjaan sejenis.
- 5) *Laboratory Training* (pelatihan dengan laboratorium), Metode pelatihan dengan peralatan laboratorium dilaksanakan dengan cara peserta dibawa kedalam situasi yang dapat menyaksikan, merasakan, dan mencoba sendiri tentang suatu kejadian/peran sehingga pelatihan dapat lebih mantap dan lebih terkesan.
- 6) *Sensitivity Training* (pelatihan sensitivitas), Metode pelatihan sensitivitas adalah Metode pelatihan untuk meningkatkan sensitivitas antar pribadi dengan menuntut diskusi yang terbuka dan jujur tentang perasaan.
- 7) *Outbond/Widerness* (pelatihan alam terbuka), Metode pelatihan alam terbuka adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan program pengembangan manajemen dan

eksekutif yang berlangsung dialam terbuka yang meliputi pendakian gunung, pelayaran, arung jeram, sepeda gunung dll.

b) *Presentation Information* (presentasi informasi), meliputi :

- 1) Lecture (kuliah), Kuliah adalah penyajian informasi secara lisan. Kuliah yaitu ceramah/pidato dari pelatih yang diucapkan secara ilmiah untuk tujuan pengajaran dan kuliah
- 2) Conference (konferensi/seminar), Koferensi dilakukan secara berkelompok, berisi diskusi yang diawasi oleh evaluator. Setelah diskusi selesai, evaluator menilai dan mengukur keseluruhan diskusi yang telah dilakukan peserta.
- 3) Programmed Instruction (instruksi terprogram), instruksi terprogram adalah presentasi informasi yang sudah menggunakan pola terprogram/tertentu.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin movereyang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata movere, dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan motivation yang berarti pemberian motif, atau hal yang menimbulkan dorongan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dankhususnya untuk para bawahan. Dalam organisasi, motivasi sangat diperlukan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2013) motivasi adalah suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah,

dan kegigihan. Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Siagian (2016), berpendapat bahwa motivasi kerja ialah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Menurut Wibowo (2014), motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Menurut Mangkunegara (2017), Motivasi ialah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Dari pengertian motivasi kerja para ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup, Untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
 - 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
 - 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b) Keinginan untuk dapat memiliki Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:
 - 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e) Keinginan untuk berkuasa, Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kompensasi yang memadai Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c) Supervisi yang baik Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e) Status dan tanggung jawab Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.
- f) Peraturan yang fleksibel Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kerja Keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2. Usaha Untuk Maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

3. Rekan kerja yang dipilih

Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

4. Orientasi tugas/sasaran

Yaitu cara kerja yang ditunjukkan dengan fokus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggung jawab.

d. Alat-Alat Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2014), alat-alat dalam memberikan motivasi adalah:

1. Materil insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang memiliki nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misal: kendaraan, rumah dan lain –lainnya.

2. Nonmateril insentif

Alat motivasi yang diberikan berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggan rohani saja, Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain –lainnya.

3. Kombinasi material dan non material insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materil(uang atau barang) dan non materil/medali dan piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1.	Sudarmin Nanik & Nova Syafrina (2018)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam	Pelatihan, Kemampuan & Hubungan Antara Atasan Dengan Bawahan (X)	Produktivitas karyawan (Y)	Pelatihan dan hubungan antara atasan dengan bawahan berpengaruh namun tidak signifikan, sedangkan kemampuan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
2.	Salman Munthe & Reza Nurul Ihsan (2015)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan	Pelatihan (X)	Produktivitas Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai
3.	Roni Faslah & Meghar Tremtari (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja (X)	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja
No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
4.	Popong Suryani, Yoyok Cahyono, & Berliana Dita Utami (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT. Tuntex Garment Indonesia	Motivasi dan Gaya kepemimpinan (X)	Produktivitas Kerja Pada Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan
5.	Sarwani, Irfan Rizka Akbar,	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi	Pelatihan dan Motivasi (X)	Produktivitas Kerja Pada	Hasil penelitian menunjukan bahwa

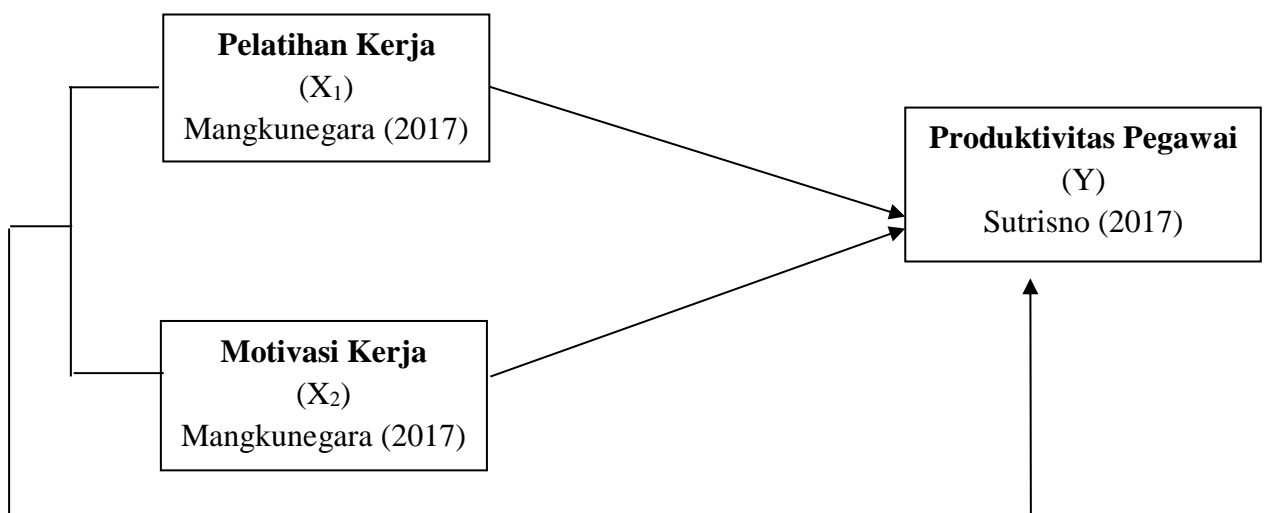
	Agus Leo Handoko, Dodi Ilham, & Hadion Wijoyo (2020)	terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng		Karyawan (Y)	seluruh variabel terkait memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng
6	Humiras Betty M. Sihombing & Rehulina Milala (2020)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan	Pelatihan dan Motivasi (X)	Produktivitas Kerja Pada Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel terkait memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan
7	Anaziah Purwaliestanty (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional I SUMUT	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja (X)	Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh namun tidak signifikan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional I SUMUT
No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
8	I Gede Novrada Budiarta, I Wayan Bagia, & I Wayan Suwendra (2015)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Pelatihan Dan Motivasi Kerja (X)	Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan, (3) pelatihan terhadap produktivitas kerja

					karyawan, dan (4) motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Gasandry
--	--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------

C. Kerangka Konseptual

Menurut Manullang & Pakpahan (2014). Pada penelitian ini dapat dibuat kerangka konseptual yang dapat menjadi landasan dalam penelitian dan penulisan yang pada akhirnya dapat diketahui variabel-variabel yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas Pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah Gaji dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen atau bebas.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat digambarkan skema sistematis kerangka konseptual sebagai berikut :



Sumber: Penulis (2021)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Manullang & Pakpahan (2014) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1. Pelatihan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1.
2. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1.
3. Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, pendekatan penelitian mampu diidentifikasi dari keseluruhan aspek penelitian yang digunakan. Dalam aspek tujuan, pendekatan kuantitatif memiliki karakteristik antara lain dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian, menguji hipotesis atau teori, dan melakukan generalisasi fenomena sosial yang diteliti. Berdasarkan jenis penelitian menurut tingkat eksplanasinya, penelitian ini ialah penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2017) yaitu penelitian yang bertujuan untuk menemukan apakah terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih, serta seberapa besar korelasi yang ada diantara variabel yang diteliti. Penelitian korelasional tidak menjawab sebab akibat, tetapi hanya menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel yang diteliti.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Terminal Petikemas Belawan, Jalan Raya Pelabuhan Belawan, Medan – 20414 Sumatera Utara - Indonesia

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Juni 2021 sampai dengan Oktober 2021, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan															
		Juni 2021			Juli 2021			Agustus 2021			September 2021			Oktober 2021			
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■															
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■										
3	Seminar Proposal							■									
4	Perbaikan Acc/Proposal								■								
5	Pengolahan Data									■	■	■	■				
6	Penyusunan Skripsi											■	■	■			
7	Bimbingan Skripsi												■	■	■		
8	Meja Hijau															■	■

Sumber: Peneliti (2021)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu variabel bebas pertama Pelatihan Kerja (X_1), variabel bebas kedua Motivasi kerja (X_2), variabel bebas ketiga sikap (X_3) dan variabel terikat Produktivitas Kerja (Y).

2. Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2017) variabel merupakan sesuatu yang berbentuk apa saja yang disesuaikan oleh para peneliti untuk dapat dipelajari agar diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Pelatihan Kerja (X_1)	Pelatihan merupakan sesuatu yang mengacu pada hal berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi (Mangkunegara, 2017)	1) Penguasaan materi 2) Semangat mengikuti pelatihan 3) Meningkatkan keterampilan (Mangkunegara, 2017)	Skala Likert

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi ialah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya (Mangkunegara, 2017)	1) Kerja keras 2) Usaha untuk maju 3) Rekan kerja yang terpilih 4) Orientasi tugas/sasaran (Mangkunegara, 2017)	Skala Likert
Produktivitas Kerja Pegawai (X ₃)	Produktivitas kerja adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. (Sutrisno, 2017)	1) Kemampuan 2) Meningkatkan hasil yang dicapai 3) Semangat kerja 4) Pengembangan diri (Sutrisno, 2017)	Skala Likert

Sumber oleh: Peneliti (2021)

3. Skala Likert

Menurut Sugiyono (2018), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Tabel 3.3 Skor Skala Likert

No	Piliha Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2018)

D. Populasi, Sampel, Jenis Dan Sumber Data Penelitian

1. Populasi

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tersebut yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Sugiyono (2017).

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1 pada divisi sumber daya manusia yang berjumlah 35 orang.

Tabel 3.4
Jumlah Pegawai PT. Pelindo Indonesia 1 Divisi Sumber Daya Manusia

No	Nama	Jumlah
1	Pegawai Tetap	18
2	Pegawai Tidak Tetap	12
Total		35

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia 1

2. Sampel

Sampel adalah bagian terkecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono, (2017). Agar informasi yang diperoleh dari sampel yang benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Nonprobability Sampling*, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Sebanyak 35 orang Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1 pada divisi sumber daya manusia yang terdiri dari pegawai tetap dan pegawai tidak tetap.

3. Jenis dan Sumber data

Pada penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data antara lain:

- a. Data Primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus dan penyebaran koesioner.
- b. Data Skunder ialah data yang bersumber dari catatan perusahaan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya, misalnya sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (Kuesioner)

Angket (Kuesioner) yaitu daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diisi oleh Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1 Pada Divisi Sumber Daya Manusia.

2. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada PT. Pegawai Pelabuhan Indonesia 1 Pada Divisi Sumber Daya Manusia.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a) Uji Validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data

yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak.

b) Uji Reliabilitas (kehandalan)

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, Sugiyono (2017). Apabila korelasi 0,6 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

a) Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji hipotesis residual berdistribusi normal. Untuk model regresi linier yang baik, asumsi tersebut harus dipenuhi, dan uji normalitas dilakukan terhadap nilai residual model. Ketika distribusi titik keluaran gambar mengikuti diagonal gambar, asumsi normalitas terpenuhi, Rusiadi (2013).

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dalam

model regresi linier berganda. Kesamaan antar variabel independen dalam suatu model akan menghasilkan korelasi yang sangat kuat antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya, Rusiadi (2013).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu :

Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas, Rusiadi (2013).

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya Analisis Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT.

Pelabuhan Indonesia 1 (Pelindo) menggunakan model kuadrat terkecil biasa.

Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Pegawai (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Pelatihan Kerja (*Independent Variabel*)

X_2 = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = *Error term*

4. Uji Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh sumber daya berwujud yang terdiri dari Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik:

$$F = R^2 \frac{(n - (K - 1))}{(1 - R^2)(K)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan secara simultan pada Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

$H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai.

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{Sig } F > \alpha 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{Sig } F < \alpha 5\%$.

b) Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat yaitu (Produktivitas Pegawai). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1) Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig } t > \alpha 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig } t < \alpha 5\%$.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > a5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < a\ 5\%$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

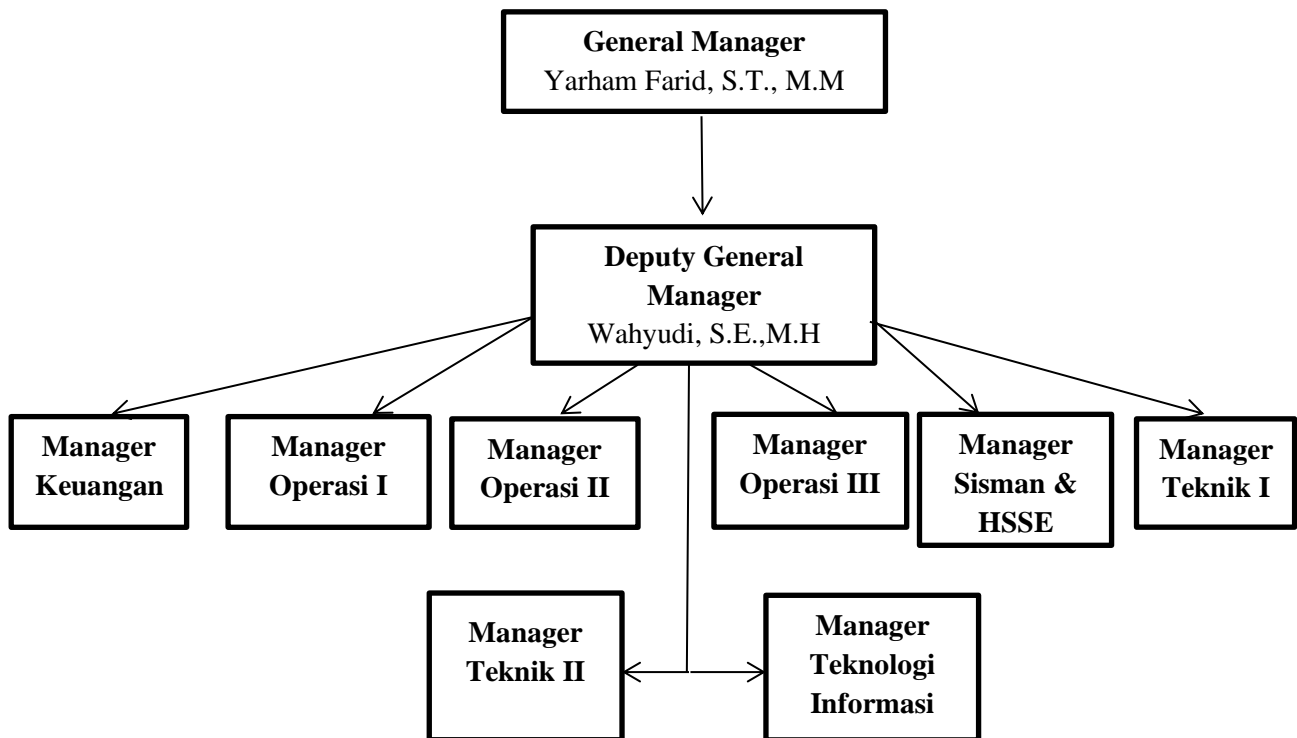
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 56 tahun 1991 dengan akte Notaris Imas Fatimah SH No. 1 tanggal 1 Desember 1992 sebagaimana dimuat dalam Tambahan Berita Negara RI No. 8612 Tahun 1994, beserta perubahan terakhir sebagaimana telah diumumkan dalam Tambahan Berita Negara RI tanggal 2 Januari 1999 No.1. Nama lengkap perusahaan adalah PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I disingkat PT. Pelabuhan I, berkantor pusat di Jalan Krakatau Ujung No. 100 Medan 20241, Sumatera Utara, Indonesia. Pada masa penjajahan Belanda perseroan ini diberi nama Haven Badrift. Selanjutnya setelah kemerdekaan RI tahun 1945 s.d. 1950 perseroan terbatas berstatus sebagai Jawatan Pelabuhan. Pada tahun 1960 s.d. 1969 jawatan pelabuhan berubah menjadi Badan Usaha Milik Negara dengan status Perusahaan Negara Pelabuhan disingkat dengan nama PN Pelabuhan. Pada periode 1969 s.d. 1983 PN Pelabuhan berubah menjadi lembaga Penguasa Pelabuhan dengan nama Badan Pengusahaan Pelabuhan disingkat BPP. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 64 tahun 2001 kedudukan, tugas dan kewenangan Menteri Keuangan selaku pemegang saham pada Persero/Perseroan Terbatas dialihkan kepada Menteri BUMN. Pembinaan Teknis Operasional berada di tangan Departemen Perhubungan dan dilaksanakan oleh Direktorat Jendral Perhubungan Laut. Adapun struktur organisasi yang terdapat pada PT. Pelindo I (Persero) antara lain seperti dibawah ini:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pelindo 1 (Persero)

Sumber: PT. Pelindo 1 (Persero)

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian sampel yang digunakan berjumlah 35 responden yaitu pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) untuk mengetahui tanggapan responden maka kuisisioner yang disebarakan terkait penelitian Analisis Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Karakteristik responden berdasarkan kuisisioner yang disebar adalah:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	65.7	65.7	65.7
	Perempuan	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki 23 orang (65,7%) dan perempuan 12 orang (34,3%). Mayoritas jenis kelamin pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I pada divisi SDM adalah laki-laki untuk lebih aktif dalam menjalankan kewajiban kerja yang fleksibel yaitu di dalam kantor dan di lapangan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	17	48.6	48.6	48.6
	31-41 tahun	15	42.9	42.9	91.4
	42-52 tahun	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan usia 20-30 tahun 17 orang (48,6%), 31-41 tahun 15 orang (42,9%) dan 42-52 tahun 3 orang (8,6%). Mayoritas usia pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I pada divisi SDM adalah 20-30 tahun dimana pegawai divisi sdm memiliki umur yang masih tergolong muda dalam menjalankan aktivitas pekerjaan secara efektif, cepat, dan sigap.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	3	8.6	8.6	8.6
	Master	2	5.7	5.7	14.3
	Sarjana	14	40.0	40.0	54.3
	SMA/SMK	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan tingkat pendidikan, diploma 3 orang (8,6%), Master 2 orang (5,7), sarjana 14 orang (40,0%) dan SMA/SMK 16 orang (45,7%). Mayoritas tingkat pendidikan pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I pada divisi SDM adalah SMA/SMK hal ini menyimpulkan bahwa masih terdapat pegawai yang memiliki strata pendidikan SMA/SMK dimana pada masa sekarang setiap perusahaan BUMN mewajibkan karyawan minimal memiliki tamatan sarjana agar tidak terjadi ketimpangan dalam prosedur aturan kerja.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 tahun	9	25.7	25.7	25.7
	3-4 tahun	17	48.6	48.6	74.3
	5-6 tahun	7	20.0	20.0	94.3
	> 6 tahun	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan lama bekerja, 1-2 tahun 9 orang (25,7%), 3-4 tahun 17 orang (48,6%), 5-6 tahun 7 orang (20,0) dan > 6 tahun 2 orang (5,7%). Mayoritas lama bekerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I pada divisi SDM adalah 3-4 tahun dimana para pegawai yang ditempatkan di divisi sdm masih tergolong baru untuk dapat menjalankan kewajiban serta tanggung jawab kerja yang diberikan oleh perusahaan.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini responden memberikan jawaban-jawaban atas kuisioner sebanyak 22 pernyataan yang diberikan penulis terkait dengan judul penelitian pada Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Dengan penyebaran angket di isi oleh responden berjumlah 35 Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu :

- a. Sangat Setuju dengan skor 5
- b. Setuju dengan skor 4
- c. Kurang Setuju skor 3
- d. Tidak Setuju dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju dengan skor 1

Dengan jawaban-jawaban dari responden tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut:

a. Variabel Pelatihan Kerja (X₁)

Tabel 4.7
Penilaian Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja (X₁)

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Memahami arahan dari pelatihan yang dilaksanakan	-	-	2	5,7	9	25,7	17	48,6	7	20,0	3,82	S
Mampu mengimplementasikan pembelajaran dari pelatihan yang dilaksanakan	-	-	2	5,7	7	20,0	19	54,3	7	20,0	3,88	S
Mengikuti setiap pelatihan yang dilaksanakan	-	-	3	8,6	6	17,1	15	42,9	11	31,4	3,97	S
Mengikuti pelatihan tepat waktu	-	-	3	8,6	9	25,7	11	31,4	12	34,3	3,91	S
Pelatihan mampu memberikan wawasan dalam bekerja	-	-	1	2,9	7	20,0	18	51,4	9	25,7	4,00	S
Pelatihan memberi solusi	-	-	2	5,7	8	22,9	18	51,4	7	20,0	3,85	S

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
dalam bekerja												

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui distribusi jawaban untuk variabel pelatihan kerja yang disebarkan pada 35 responden yaitu:

1. Berdasarkan hasil *statistic* jawaban responden untuk pernyataan (Memahami arahan dari pelatihan yang dilaksanakan), menunjukkan bahwa terdapat 2 (5,7%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 responden (25,7%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 responden (48,6%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 1 adalah 3,82. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju memahami arahan dari pelatihan yang dilaksanakan.
2. Berdasarkan hasil *statistic* jawaban responden untuk pernyataan (Mampu mengimplementasikan pembelajaran dari pelatihan yang dilaksanakan), menunjukkan bahwa terdapat 2 (5,7%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden (20,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 responden (54,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 2 adalah 3,88. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju mampu mengimplementasikan pembelajaran dari pelatihan yang dilaksanakan.
3. Berdasarkan hasil *statistic* jawaban responden untuk pernyataan (Mengikuti setiap pelatihan yang dilaksanakan), menunjukkan bahwa terdapat 3 (8,6%)

responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden (17,1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden (42,9%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden (31,4%). Nilai *mean* dari pernyataan 3 adalah 3,97. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju mengikuti setiap pelatihan yang dilaksanakan.

4. Berdasarkan hasil *statistic* jawaban responden untuk pernyataan (Mengikuti pelatihan tepat waktu), menunjukkan bahwa terdapat 3 (8,6%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 responden (25,7%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 responden (31,4%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (34,3%). Nilai *mean* dari pernyataan 4 adalah 3,91. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju mengikuti pelatihan tepat waktu.
5. Berdasarkan hasil *statistic* jawaban responden untuk pernyataan (Pelatihan mampu memberikan wawasan dalam bekerja), menunjukkan bahwa terdapat 1 (2,9%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden (20,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden (51,4%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (25,7%). Nilai *mean* dari pernyataan 5 adalah 4,00. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju pelatihan mampu memberikan wawasan dalam bekerja.
6. Berdasarkan hasil *statistic* jawaban responden untuk pernyataan (Pelatihan memberi solusi dalam bekerja), menunjukkan bahwa terdapat 2 (5,7%)

responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden (22,9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden (51,4%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 6 adalah 3,85. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju pelatihan memberi solusi dalam bekerja.

b. Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Tabel 4.6
Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Melaksanakan pekerjaan sesuai jobdesc	-	-	1	2,9	10	28,6	18	51,4	6	17,1	3,82	S
Melaksanakan pekerjaan secara sigap dan cepat	-	-	3	8,6	6	17,1	15	42,9	11	31,4	3,97	S
Bekerja sesuai visi dan misi perusahaan	-	-	4	11,4	6	17,1	15	42,9	10	28,6	3,88	S
Menciptakan strategi kerja yang efektif	-	-	3	8,6	11	31,4	14	40,0	7	20,0	3,71	S
Kerjasama antar rekan kerja baik	-	-	2	5,7	5	14,3	19	54,3	9	25,7	4,00	S
Rekan kerja memberikan ide serta motivasi kerja kepada saya	-	-	4	11,4	8	22,9	16	45,7	7	20,0	3,79	S
Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilaksanakan	-	-	3	8,6	8	22,9	15	42,9	9	25,7	3,85	S
Bekerja sesuai target perusahaan	-	-	4	11,4	5	14,3	17	48,6	9	25,7	3,88	S

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui distribusi jawaban untuk variabel

motivasi kerja yang disebarkan pada 35 responden yaitu:

1. Berdasarkan hasil *statistic* jawaban responden untuk pernyataan (Melaksanakan pekerjaan sesuai jobdesc), menunjukkan bahwa terdapat 1 (2,9%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 responden (28,6%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden (51,4%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden (17,1%). Nilai *mean* dari pernyataan 1 adalah 3,82. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju melaksanakan pekerjaan sesuai jobdesc.
2. Berdasarkan hasil *statistic* jawaban responden untuk pernyataan (Melaksanakan pekerjaan secara sigap dan cepat), menunjukkan bahwa terdapat 3 (8,6%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden (17,1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden (42,9%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden (31,4%). Nilai *mean* dari pernyataan 2 adalah 3,97. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju gaji melaksanakan pekerjaan secara sigap dan cepat.
3. Berdasarkan hasil *statistic* jawaban responden untuk pernyataan Bekerja sesuai visi dan misi perusahaan), menunjukkan bahwa terdapat 4 (11,4%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden (17,1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden (42,9%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden (31,4%). Nilai *mean* dari pernyataan 3 adalah 3,88. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju bekerja sesuai visi

dan misi perusahaan.

4. Berdasarkan hasil *statistic* jawaban responden untuk pernyataan (Menciptakan strategi kerja yang efektif), menunjukkan bahwa terdapat 3 (8,6%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 responden (31,4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden (40,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 4 adalah 3,71. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju menciptakan strategi kerja yang efektif.
5. Berdasarkan hasil *statistic* jawaban responden untuk pernyataan (Kerjasama antar rekan kerja baik), menunjukkan bahwa terdapat 2 (5,7%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden (14,3%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 responden (54,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (25,7%). Nilai *mean* dari pernyataan 5 adalah 4,00. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju kerjasama antar rekan kerja baik.
6. Berdasarkan hasil *statistic* jawaban responden untuk pernyataan (Rekan kerja memberikan ide serta motivasi kerja kepada saya), menunjukkan bahwa terdapat 4 (11,4%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden (22,9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 16 responden (45,7%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 6 adalah 3,74. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden

setuju rekan kerja memberikan ide serta motivasi kerja kepada saya.

7. Berdasarkan hasil *statistic* jawaban responden untuk pernyataan (Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilaksanakan), menunjukkan bahwa terdapat 3 (8,6%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden (22,9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden (42,9%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (25,7%). Nilai *mean* dari pernyataan 7 adalah 3,85. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilaksanakan.
8. Berdasarkan hasil *statistic* jawaban responden untuk pernyataan (Bekerja sesuai target perusahaan), menunjukkan bahwa terdapat 4 (11,4%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden (14,3%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 responden (48,6%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (25,7%). Nilai *mean* dari pernyataan 8 adalah 3,88. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju bekerja sesuai target perusahaan.

c. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.7
Penilaian Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Mampu melaksanakan pekerjaan tepat waktu	-	-	2	5,7	10	28,6	16	45,7	7	20,0	3,80	S
Terampil dalam menghadapi permasalahan	-	-	2	5,7	8	22,9	18	51,4	7	20,0	3,85	S

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
dalam bekerja												
Mengevaluasi setiap pekerjaan yang dirasa belum maksimal	-	-	3	8,6	6	17,1	16	45,7	10	28,6	3,94	S
Meningkatkan kompetensi dalam bekerja	-	-	3	8,6	9	25,7	12	34,3	11	31,4	3,88	S
Bekerja dengan nyaman	-	-	1	2,9	8	22,9	16	45,7	10	28,6	4,00	S
Bekerja dengan loyalitas tinggi	-	-	2	5,7	8	22,9	18	51,4	7	20,0	3,85	S
Mampu bekerja dalam tekanan	-	-	1	2,9	8	22,9	16	45,7	10	28,6	4,00	S
Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal	-	-	3	8,6	8	22,9	15	42,9	9	25,7	3,85	S

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui distribusi jawaban untuk variabel produktivitas kerja yang disebarakan pada 35 responden yaitu:

1. Berdasarkan hasil *statistic* jawaban responden untuk pernyataan (Mampu melaksanakan pekerjaan tepat waktu), menunjukkan bahwa terdapat 2 (5,7%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 responden (28,6%), responden yang menjawab setuju sebanyak 16 responden (45,7%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 1 adalah 3,80. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju mampu melaksanakan pekerjaan tepat waktu.
2. Berdasarkan hasil *statistic* jawaban responden untuk pernyataan (Terampil dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja), menunjukkan bahwa terdapat

- 2 (5,7%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden (22,9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden (51,4%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 2 adalah 3,85. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju terampil dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja.
3. Berdasarkan hasil *statistic* jawaban responden untuk pernyataan (Mengevaluasi setiap pekerjaan yang dirasa belum maksimal), menunjukkan bahwa terdapat 3 (8,6%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden (17,1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 16 responden (45,7%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (28,6%). Nilai *mean* dari pernyataan 3 adalah 3,94. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju mengevaluasi setiap pekerjaan yang dirasa belum maksimal.
4. Berdasarkan hasil *statistic* jawaban responden untuk pernyataan (Meningkatkan kompetensi dalam bekerja), menunjukkan bahwa terdapat 3 (8,6%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 responden (25,7%), responden yang menjawab setuju sebanyak 12 responden (34,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden (31,4%). Nilai *mean* dari pernyataan 4 adalah 3,88. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju meningkatkan kompetensi dalam bekerja.
5. Berdasarkan hasil *statistic* jawaban responden untuk pernyataan (Bekerja dengan nyaman), menunjukkan bahwa terdapat 1 (2,9%) responden yang

menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden (22,9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 16 responden (45,7%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (28,6%). Nilai *mean* dari pernyataan 5 adalah 4,00. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju bekerja dengan nyaman.

6. Berdasarkan hasil *statistic* jawaban responden untuk pernyataan (Bekerja dengan loyalitas tinggi), menunjukkan bahwa terdapat 2 (5,7) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden (22,9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden (51,4%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 6 adalah 3,85. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju bekerja dengan loyalitas tinggi.
7. Berdasarkan hasil *statistic* jawaban responden untuk pernyataan (Mampu bekerja dalam tekanan), menunjukkan bahwa terdapat 1 (2,9%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden (22,9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 16 responden (45,7%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (28,6%). Nilai *mean* dari pernyataan 7 adalah 4,00. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju mampu bekerja dalam tekanan.
8. Berdasarkan hasil *statistic* jawaban responden untuk pernyataan (Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal), menunjukkan bahwa terdapat 3

(8,6%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden (22,9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden (42,9%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (25,7%). Nilai *mean* dari pernyataan 8 adalah 3,85. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.

4. Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

1) Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1.1	19.6286	10.240	.456	.799
P1.2	19.5714	10.723	.376	.815
P1.3	19.4857	9.022	.620	.763
P1.4	19.5429	8.197	.739	.731
P1.5	19.4571	9.314	.729	.743
P1.6	19.6000	10.129	.491	.792

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui hasil akhir dari output SPSS pada variabel Pelatihan Kerja (X1) setelah dilakukan pengolahan data pada kolom nilai *corrected item-total correlation*. Hasil dari uji validitas sebanyak 6 butir pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja di katakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar $> 0,30$.

2) Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P2.1	27.0571	23.703	.504	.883
P2.2	26.9143	21.316	.676	.867
P2.3	27.0000	22.529	.489	.887
P2.4	27.1714	20.734	.786	.856
P2.5	26.8857	22.398	.641	.871
P2.6	27.1429	21.303	.682	.866
P2.7	27.0286	21.970	.600	.875
P2.8	27.0000	19.941	.855	.847

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui hasil akhir dari output SPSS pada variabel Motivasi Kerja (X2) setelah dilakukan pengolahan data pada kolom nilai *corrected item-total correlation*. Hasil dari uji validitas sebanyak 8 butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja di katakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar $> 0,30$.

3) Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	27.4000	17.365	.481	.818
Y.2	27.3429	17.820	.428	.825
Y.3	27.2571	16.608	.538	.811
Y.4	27.3143	14.987	.736	.781
Y.5	27.2000	16.635	.628	.800
Y.6	27.3429	16.703	.611	.802
Y.7	27.2000	17.753	.443	.823
Y.8	27.3429	16.408	.563	.808

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui hasil akhir dari output SPSS pada variabel Produktivitas Kerja (Y) setelah dilakukan pengolahan data pada kolom nilai *corrected item-total correlation*. Hasil dari uji validitas sebanyak 8 butir pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja di katakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar $> 0,30$

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
**Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂),
 Dan Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
X1	0,806	Reliabel/Handal
X2	0,884	Reliabel/Handal
Y	0,829	Reliabel/Handal

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh variabel penelitian pelatihan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan hasil uji reliabilitas keseluruhan variabel handal (reliabel).

5. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

1) Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov

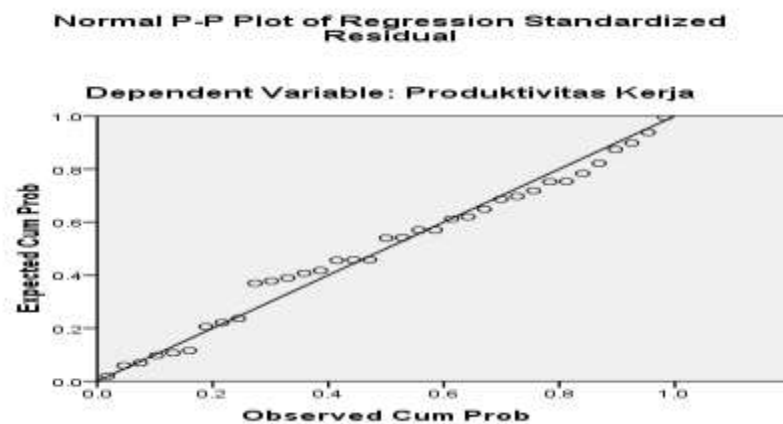
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40856667
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.068
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.645
Asymp. Sig. (2-tailed)		.800
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,800 > 0,05$ nilai signifikansi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

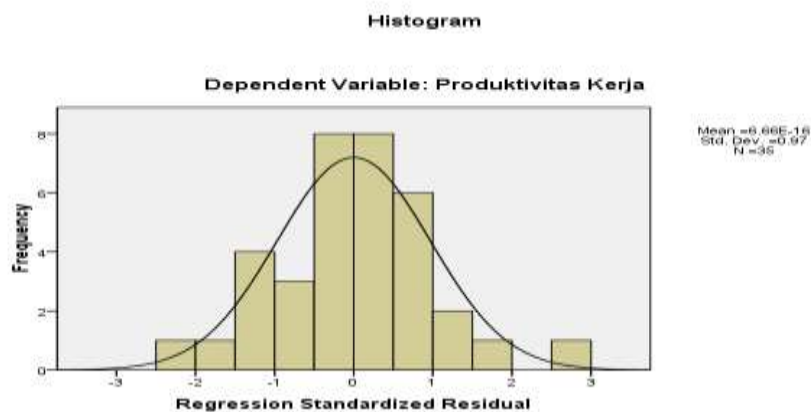
2) Hasil PP-Plot Uji Normalitas



Gambar 4.2 PP-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 PP-Plot Uji Normalitas di atas grafik histogram menuju kecembungan seimbang di tengah dan titik-titik PP-Plot berada diantara garis diagram maka data dinyatakan normal.

3) Hasil Histogram Uji Normalitas



Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.3 uji grafik normal PP-Plot grafik histogram digunakan untuk melihat hasil uji normalitas. Gambar di atas sesuai dengan ketentuan uji normalitas yang menyatakan bahwa data dikatakan normal jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolienaritas

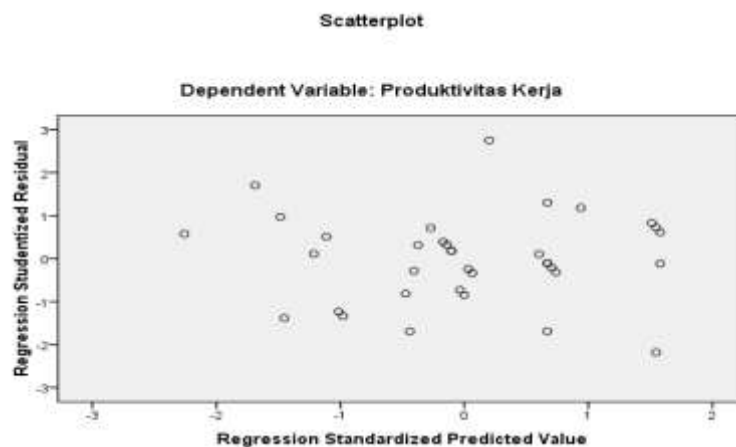
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolienaritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja	.440	2.275
	Motivasi Kerja	.440	2.275

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas untuk variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Hasil Uji Hetersokedastisitas



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 *Scatterplot* menunjukkan sebaran data tidak terlalu membentuk pola-pola tertentu dan tidak pula terlalu menyebar maka data dinyatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

6. Hasil Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesai I (Persero). Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Pelatihan Kerja (*Independent Variabel*)

X_2 = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = *Error term*

Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2.260	1.665
	Pelatihan Kerja	1.037	.103
	Motivasi Kerja	.149	.071

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

a) Konstanta $\alpha = 2,260$

Dari konstanta $\alpha = 2,260$ dapat diketahui bahwa Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja tidak meningkat atau bernilai 0 (nol) maka Produktivitas Kerja sebesar 1.097 satuan

b) $\beta_1 = 1,037$

Jika ada kebijakan terhadap Pelatihan Kerja naik satu satuan maka Produktivitas Kerja naik sebesar 1,037 satuan.

c) $\beta_2 = 0,149$

Jika ada kebijakan terhadap Motivasi Kerja naik satu satuan maka Produktivitas Kerja naik sebesar 0,149 satuan.

7. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh dari pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5%.

Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	660.142	2	330.071	156.575	.000^a
	Residual	67.458	32	2.108		
	Total	727.600	34			
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja						
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat di ketahui Uji F menghasilkan F_{hitung} 156.575 > F_{tabel} 2,91 (n-k-1 pada k = 35-3-1= 31 pada 3) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sehingga hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja. Untuk

mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji parsial (Uji t).

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.357	.184
	Pelatihan Kerja	10.078	.000
	Motivasi Kerja	2.099	.044

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa angka-angka variabel bebas saling mempengaruhi variabel terikat.

1) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Nilai t hitung Pelatihan Kerja sebesar $10,078 > 1,69$ ($n-k = 35-3 = 32$ pada $0,05/5\%$) dan signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Maka hipotesis 1 (H_1) diterima.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Nilai t hitung Motivasi Kerja sebesar $2,099 > 1,69$ ($n-k = 35-3 = 32$ pada $0,05/5\%$) dan signifikan $0,044 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Maka hipotesis 2 (H_2) diterima.

8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. kemampuan

variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase.

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.907	.901	1.45192

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Dari Tabel 4.17 dapat diketahui perolehan nilai *Adjusted R square* 0,901 dapat disebut koefisien determinasi, hal ini berarti 0,901 (90,1%) Produktivitas Kerja dapat diperoleh dan di jelaskan oleh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja sedangkan sisanya sebesar 9,9% dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesai I (Persero). Hal ini terlihat dari nilai t hitung pelatihan kerja sebesar $10,078 > 1,69$ ($n-k = 35-3 = 32$ pada 0,05/ 5%) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Maka hipotesis 1 (H_1) diterima.

Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan “Memahami arahan dari pelatihan yang dilaksanakan” dengan mean terendah dibandingkan pernyataan lainnya, hal ini berarti dalam menjalankan kegiatan pelatihan setiap pegawai harus mampu menerima segala pemahaman yang diberikan oleh pembicara atau narasumber dalam meningkatkan wawasan, kompetensi serta

kemampuan dalam bekerja yang disesuaikan dengan tanggung jawab kerja, maka dari itu pelatihan yang diberikan bersifat interaksi secara langsung kepada karyawan melalui media online di masa pandemi menggunakan aplikasi zoom, google meet dan lain-lain sebagai upaya memberikan kegiatan selama perbulan kepada para pegawai untuk mengembangkan serta mengajarkan beberapa strategi ideal kepada pegawai dalam menjalankan pekerjaan dimasa pandemi covid-19 sebagai bahan evaluasi atas permasalahan kerja yang muncul dari lingkungan kerja untuk dapat diatasi dan dihadapi bagaimana cara menyelesaikannya dengan cepat dan efektif tanpa merugikan beberapa pihak atau pegawai lainnya.

Menurut Widodo (2015), pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Dessler (2015) Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Nanik & Syafrina (2018), Munthe & Ichsan (2015), Akbar, Handoko & Wijoyo (2020), dan Sihombing & Milala (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Hal ini terlihat dari nilai t hitung Motivasi Kerja sebesar $2,099 > 1,69$

($n-k= 35-3= 32$ pada $0,05/5\%$) dan signifikansi $0,044 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, maka Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Maka hipotesis 2 (H_2) diterima.

Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan “Menciptakan strategi kerja yang efektif” dengan mean terendah dibandingkan pernyataan lainnya, hal ini mengindikasikan bahwa seluruh pegawai yang menjalankan aktivitas pekerjaan pada suatu lingkungan kerja harus memiliki kemampuan dalam menerapkan strategi ideal guna menyelesaikan setiap pekerjaan agar lebih efektif sesuai dengan yang diharapkan dengan kemampuan tersebut pegawai akan dengan mudah menyelesaikan kewajiban serta tanggung jawab kerja yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan target kerja yang akan dicapai, strategi kerja yang baik akan menerapkan komitmen penting pada diri seorang pegawai untuk dapat memberikan segala yang terbaik bagi meningkatnya produktivitas kerja pegawai sehingga seluruh sdm yang ada akan mampu berkembang dalam menjalankan ide, kreativitas serta inovatif dalam bekerja dan mampu bertanggung jawab atas segala resiko yang mungkin akan terjadi tanpa pernah diketahui sebelumnya dengan strategi kerja yang efektif tersebut.

Menurut Robbins & Judge (2013) motivasi adalah suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan. Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Falah & Tremtari (2013), Surynai, Cahyono & Utami (2020), Akbar, Handoko & Wijoyo (2020), Purwaliestanty (2020) dan Sihombing & Milala (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesai I (Persero). Hal ini terlihat dari nilai Uji F menghasilkan $F_{hitung} 156.575 > F_{tabel} 2,91$ ($n-k-1$ pada $k = 35-3-1 = 31$ pada 3) dan signifikansi 0,000 , 0,05 sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sehingga hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan “Mampu melaksanakan pekerjaan tepat waktu” dengan mean terendah dibandingkan pernyataan lainnya, hal ini mengindikasikan bahwa setiap pegawai dituntut dengan beban kerja yang berbeda-beda diperusahaan, maka dari itu setiap pegawai harus sangat maksimal dalam melaksanakan kegiatan kerja sesuai dengan aturan yang berlaku agar tidak terjadi ketimpangan dalam perusahaan jika pekerjaan yang dilaksanakan berjalan lama dan tidak sesuai dengan target pegawai yang bekerja hampir mayoritasnya memiliki target kerja yang akan dicapai dengan berbagai cara untuk menciptakan nilai positif bagi perusahaan jika sdm nya mampu bekerja dengan maksimal dan sesuai dengan yang telah di atur sebelumnya. Pegawai yang menjalankan pekerjaan harus mampu memiliki manajemen waktu yang baik agar

mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal dan tidak terlambat pada proses pengerjaannya karena jika pekerjaan diselesaikan dengan tidak tepat pada waktunya maka akan muncul permasalahan baru yang akan berdampak pada aktivitas perusahaan tersebut. Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai menjadi tanggung jawab penuh pegawai untuk mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diterima sesuai dengan petunjuk dan target yang telah ada.

Menurut Robbins & Judge (2013) motivasi adalah suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan. Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Nanik & Syafrina (2018), Munthe & Ichsan (2015), Akbar, Handoko & Wijoyo (2020), Falah & Tremtari (2013), Surynai, Cahyono & Utami (2020), Akbar, Handoko & Wijoyo (2020), Purwaliestanty (2020) dan Sihombing & Milala (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pelatihan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Dengan nilai t hitung Pelatihan Kerja sebesar $10,078 > 1,69$ ($n-k = 35-3 = 32$ pada $0,05/5\%$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Dengan nilai t hitung Motivasi Kerja sebesar $2,099 > 1,69$ ($n-k = 35-3 = 32$ pada $0,05/5\%$) dan signifikansi $0,044 < 0,05$.
3. Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Dengan nilai uji F menghasilkan $F_{hitung} 156.575 > F_{tabel} 2,91$ ($n-k-1$ pada $k = 35-3-1 = 31$ pada 3) dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

B. Saran

1. Berdasarkan pernyataan kuesioner pada variabel pelatihan kerja dengan mean terendah tentang “Memahami arahan dari pelatihan yang dilaksanakan” maka dari itu peneliti menyarankan pada para pegawai untuk benar-benar (serius) dalam mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I khususnya bagi divis SDM, dengan tidak terlambat mengikuti pelatihan, menulis catatan kecil terkait pembahasan pelatihan yang akan menunjang sistem

kerja yang lebih baik serta memahami arahan narasumber dengan maksimal untuk menambah wawasan serta kreativitas personal dari seorang pegawai.

2. Berdasarkan pernyataan kuesioner pada variabel pelatihan kerja dengan mean terendah tentang “Menciptakan strategi kerja yang efektif” maka dari itu peneliti menyarankan pada para pegawai untuk lebih inovatif dalam menjalankan pekerjaan sehingga hal ini akan mampu mengurangi beban kerja sebelumnya yang sulit akan menjadi lebih ringan dengan menciptakan manajemen waktu yang ideal misalnya datang tepat waktu, istirahat makan siang tidak terlalu lama, saling bekerjasama antar pegawai guna menjalankan strategi kerja yang baik sehingga pekerjaan akan mudah terselesaikan dengan cepat dan tepat.
3. Berdasarkan pernyataan kuesioner pada variabel pelatihan kerja dengan mean terendah tentang “Mampu melaksanakan pekerjaan tepat waktu” maka dari itu peneliti menyarankan pada para pegawai untuk berkomitmen tidak keluar ruangan sebelum menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajiban terselesaikan dengan tepat waktu, karena dengan komitmen tersebut akan memberikan doktrin positif kepada para pegawai mengerjakan sesuatu nya dengan lebih teratur, selanjutnya adalah jangan sungkan untuk melakukan relaksasi peregangan otot-otot badan didalam ruangan sehingga peredaran darah berjalan dengan baik dan meminimalisir tingkat stress dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Eko, Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hani, Handoko. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Rosda.
- Pakpahan, M. 2017, *Riset Pemasaran Aplikasi Dari Metode Ilmiah Dalam Pencarian Kebenaran Tentang Fenomena Pemasaran*. Medan.
- Priansa, D. J. 2017. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rafiki, A., Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., & Sari, P. B. (2021). *Organizational learning, entrepreneurial orientation and personal values towards SMEs' growth in Indonesia*. Journal of Science and Technology Policy Management.
- Rahayu, S., & Satria, C. (2019). *The Effect of Supply Chain Strategy and Marketing Mixes on Purchase Decisions Sharia Productin Palembang Region*. International Journal of Supply Chain Management, 8(3), 389-395.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Rivai, V & Sagala. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.

- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen. 2017. *Organizational Behaviour, Edisi 13*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2021). *Determinants of Customer Service Quality on Hotel Guest Satisfaction in the Samosir Tourism Area with a Structural Equation Modeling Approach*. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(1), 189-203.
- Rusiadi, dkk. 2014. *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Saragih, M. G. (2019). Pengaruh *E-Service Quality* Terhadap *E-Loyalty* Melalui *E-Satisfaction* (Studi Pada Pelanggan Toko Online Shopee Di Kota Medan): Pengaruh *E-Service Quality* Terhadap *E-Loyalty* Melalui *E-Satisfaction* (Studi Pada Pelanggan Toko Online Shopee Di Kota Medan). *Jurnal Mantik*, 3(1), 190-195.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, & Sondang, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pustaka Global.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-9*. Kencana, Jakarta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi 1-2*. Jakarta: Rajawali Pers.