

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

***THE EFFECT OF THE WORK, TRAINING AND MOTIVATION TO EMPLOYEE  
PRODUCTIVITY AT PT. BANK SULSELBAR  
MAJOR BRANCH OF MAKASSAR***

<sup>1</sup>A. Nur Ainal Karima, <sup>2</sup>Idayanti, <sup>3</sup>Fauziah Umar

<sup>1</sup>PT Bank Sulselbar ([ryma.ainal@gmail.com](mailto:ryma.ainal@gmail.com))

<sup>2</sup>Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin  
([idayanti\\_uh@yahoo.com](mailto:idayanti_uh@yahoo.com))

<sup>3</sup>Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin  
([umar.fauziah@yahoo.com](mailto:umar.fauziah@yahoo.com))

**Abstrak.**

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh faktor masa kerja, pelatihan, dan motivasi untuk mengoptimalkan produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif, validitas, serta analisis regresi linear berganda menggunakan software SPSS. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel Masa Kerja adalah sebesar 10.818 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,671 sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,000 karena sig lebih kecil dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa Masa Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja(Y). Nilai t hitung untuk variabel Pelatihan adalah sebesar 2.360 sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,021 sehingga menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja(Y). Nilai t hitung untuk variabel Motivasi adalah sebesar 4.172 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,671 sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,000 sehingga Motivasi (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja(Y). Sedangkan secara simultan, dari hasil perhitungan diperoleh F-hitung lebih besar dari pada F-tabel yaitu  $390.687 > 2,53$  Sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,005 menunjukkan bahwa variabel Masa Kerja (x1), Pelatihan (x2), Motivasi (X3) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Produktifitas Kerja.

**Kata kunci :** Masa Kerja, Pelatihan, Motivasi, Produktivitas Kerja Karyawan

**Abstract.**

*Quality human resources is one of the strengths owned by a company to achieve goals, one of which is to improve employee productivity. This study aims to analyze the extent to which influence factors work, training, and motivation to optimize work productivity achieved by employees at PT. Bank Sulselbar Main Branch of Makassar. The research method used is descriptive, validity, and multiple linear regression analysis using SPSS software. From the calculation results obtained t value for the variable Working Period is equal to 10,818 and by using the significance level (significance level) of 5% obtained t table of 1.671 while the sig value in the table of 0.000 because sig smaller than 0.05 that shows that Masa Work (X1) has a positive and significant effect on Work Productivity (Y). The value of t arithmetic for the training variable is 2,360 while the sig value in the table is 0,021 so it shows that Training (X1) has a positive and significant influence on Work Productivity (Y). The t value for the Motivation variable is 4,172 and by using the significance level (significance level) of 5% obtained t table equal to 1.671 while the sig value in the table is 0.000 so that the Motivation (X3) has a positive and significant effect to the Work Productivity (Y) . While simultaneously, the calculation results obtained F-count larger than the F-table is  $390.687 > 2.53$  While the sig value in the table of 0.000 is smaller than 0.005 indicates that the variable Working Period (x1), Training (x2), Motivation (X3) effect simultaneously or together to work productivity variable.*

**Keywords:** *Work Period, Training, Motivation, Employee Productivity*

**PENDAHULUAN**

Pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas SDM-nya maka akan semakin rendah pula hasil yang akan dicapai, karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Hal ini berarti bahwa untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja menurut Hasibuan (2014:128) merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman di atas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya.

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

dari penelitian sebelumnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja (Siagian, 2012:89), sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Pendapat yang dikemukakan oleh Muchdarsyah (1987:40) bahwa masa kerja dapat dilihat dari berapa lama masa kerja atau pengabdian seseorang karyawan maka setiap pegawai memiliki rasa tanggungjawab, rasa ikut memiliki, keberanian dan mawas diri dalam kelangsungan hidup perusahaan sehingga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja

Septiani (2015) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa faktor masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Sedangkan Hermanto (2015) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga penelitian yang dilakukan oleh Septiani dan Hermanto maka dapat dikatakan bahwa faktor masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Variabel lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pelatihan. Masalah pelatihan dalam perusahaan merupakan bagian yang terpenting, alasannya karena pelatihan bagi karyawan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melakukan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Mangkuprawira, 2011:134).

Masalah pelatihan dalam suatu perusahaan berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2015:138) mengemukakan bahwa pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terkait dengan pelatihan, nampak permasalahan yang terjadi selama ini adalah turunnya produktivitas kerja karyawan, hal ini disebabkan karena kurangnya pelatihan-pelatihan atau diklat yang dilakukan oleh perusahaan sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun. Syaiful Anwar (2015) hasil penelitiannya menemukan bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kemudian motivasi mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan, hal ini disebabkan karena motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Begitu juga, motivasi berkaitan erat dengan usaha, kepuasan kerja dan *performance* (kinerja) karyawan. (Gomes, 2013:178). Motivasi ini menjadi sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2014:92). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Romadon (2015) motivasi berpengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas karyawan bank dapat dilihat dari *Non Performing Loan* (NPL) atau kredit bermasalah merupakan salah satu indikator kunci untuk menilai kinerja fungsi bank. Salah satu fungsi bank adalah sebagai lembaga intermediary atau penghubung antara pihak yang memiliki kelebihan dana dengan pihak yang membutuhkan dana.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan bahwa perusahaan kurang memberikan motivasi kerja bagi setiap pegawai melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, kurang melakukan promosi jabatan atau pengembangan karier kepada setiap karyawan sehingga hal ini

berdampak terhadap penurunan produktivitas kerja karyawan. Virsi Yobel Londo, Budi T. Ratag, A.J.M. Rattu, (2016) melakukan penelitian mengenai Hubungan Antara Faktor Motivasi Kerja dan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja pada karyawan PT. Hhasjrat Abadi Manado, dimana hasil penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri dan pelatihan dengan produktivitas kerja pada karyawan.

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

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

Berdasarkan pada kenyataan-kenyataan yang telah dijelaskan di atas maka menarik untuk diamati masalah masa kerja, pelatihan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan judul penelitian yang akan diamati adalah : “ Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar “.

## **METODE PENELITIAN**

### ***Rancangan Penelitian***

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analitis (*analytical descriptive approach*) secara kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sampel filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengenai hubungan masa kerja, pelatihan dan motivasi dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

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

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar berlokasi di Jalan DR. Ratulangi No.16. Sedangkan waktu yang digunakan kurang lebih satu bulan dimulai dari bulan Mei sampai dengan bulan Juni tahun 2017.

### ***Populasi dan Sampel***

Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai kelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan fisik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar menurut data bahwa jumlah karyawan sebanyak 166.

Sampel penelitian harus benar-benar mencerminkan kondisi riil populasi yang ada. Untuk itu, proses pengambilannya harus melalui serangkaian aturan tertentu yang disebut dengan *sampling*. *Purposive sampling* adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel atau cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya. Sehingga penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teori Slovin yang dikutip oleh Sarjono dan Julianita (2011 : 30), dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d.<sup>2</sup> = Presisi yang ditetapkan (tingkat kesalahan).

Sedangkan sampel dalam penelitian ini dapat ditentukan sebagai berikut :

$$n = \frac{166}{1 + 166 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{166}{2,66}$$

$$n = 62,40$$

$$n = 62,40 \text{ atau dibulatkan menjadi } 62 \text{ sampel/responden.}$$

### **Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan tehnik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Wawancara adalah suatu cara untuk mendapatkan keterangan secara lisan dari responden. Teknik wawancara digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui angket dan dokumentasi.
2. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dan sengaja melalui pengamatan dan pencatatan terhadap gejala yang diselidiki. Teknik observasi digunakan untuk mengobservasi pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaan.
3. Kuesioner adalah penyelidikan mengenai suatu masalah dengan jalan mengedarkan formulir, daftar pertanyaan, diajukan secara tertulis pada responden untuk mendapatkan jawaban tertulis. bahwa angket memiliki beberapa keuntungan yakni: jumlahnya bisa sekaligus banyak, setiap res- ponden menghadapi pertanyaan yang sama, responden mempunyai kebebasan untuk mengemukakan pikiran, responden diberi waktu untuk menjawab. Angket yang digunakan adalah angket terbuka. Penggunaan angket dimaksudkan agar semua jawaban yang diberikan responden lebih mudah untuk dinilai, karena semua alternatif jawaban sudah tersedia.
4. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melalui hasil tulisan-tulisan yang resmi. Data dikumpulkan dengan pencatatan melalui dokumen atau arsip-arsip laporan dengan tujuan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui angket.

### **Analisis Data**

Untuk menjawab rumusan masalah yang telah diuraikan maka teknik analisis data yang digunakan adalah

1. Analisis kualitatif deskriptif yakni suatu analisis yang menguraikan atau menggambarkan masa kerja, pelatihan dan motivasi dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar melalui penyebaran kuesioner.
2. Analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yakni suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masa kerja, pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar, dengan menggunakan rumus :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja karyawan

$b_0$  = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Masa kerja

$X_2$  = Pelatihan

$X_3$  = Motivasi

e = Standar error

#### 4. Pengujian hipotesis

##### a. Uji t

Untuk menentukan tingkat signifikan secara parsial antara masing-masing variabel bebas dengan variabel tidak bebas, maka hipotesis harus diuji dengan uji-t pada taraf signifikan sebesar  $\alpha = 5\%$  secara dua arah. Selanjutnya diambil suatu keputusan, diterima atau ditolaknya hipotesis yaitu dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan kriteria atau dengan membandingkan nilai signifikan yang diperoleh dari hasil uji statistik dengan nilai signifikan yang ditentukan, dalam penelitian ini ditetapkan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5 %.

##### b. Uji F

Sehubungan dengan uji regresi linier berganda, uji hipotesis ditentukan dengan menggunakan uji F. Pengujian ini dilakukan untuk menentukan signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini akan membandingkan nilai signifikan dari hasil pengujian data dengan membandingkan nilai signifikan yang telah ditetapkan sebesar 0,05 (5%).

## HASIL

Pada lampiran 1 dapat dilihat pengaruh masa kerja, pelatihan dan motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Makasar dan dapat diuraikan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel Masa Kerja adalah sebesar 10.818 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikasi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,671 Di mana t tabel didapat dari  $dk = n-k (62-3-1) = 58$  (Siregar, 2012) yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $10.818 > 1.671$ . Sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,000 karena sig lebih kecil dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa Masa

Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja(Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga hipotesis yang menyatakan masa kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja diterima.

## 2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $t$  hitung untuk variabel Pelatihan adalah sebesar 2.360 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh  $t$  tabel sebesar 1,671. Di mana  $t$  tabel didapat dari  $dk = n - k = (62 - 3 - 1) = 58$  (Siregar, 2012) yang berarti bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $2.360 > 1,671$ . Sedangkan nilai  $sig$  pada tabel sebesar 0,021 karena  $sig$  lebih kecil dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja(Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga hipotesis yang menyatakan Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja diterima.

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Produktifitas Kerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $t$  hitung untuk variabel Motivasi adalah sebesar 4.172 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh  $t$  tabel sebesar 1,671. Di mana  $t$  tabel didapat dari  $dk = n - k = (62 - 3 - 1) = 58$  (Siregar, 2012) yang berarti bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $4.172 > 1,671$ . Sedangkan nilai  $sig$  pada tabel sebesar 0,000 karena  $sig$  lebih kecil dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa Motivasi (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja(Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga hipotesis yang menyatakan Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja diterima.

## 3. Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan, Motivasi Secara Simultan Terhadap Produktifitas Kerja

Dari hasil perhitungan diperoleh  $F$ - hitung sebesar 390.687 (lampiran V) dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh nilai  $F$ -tabel 2,53. Di mana  $F$ -tabel didapat dari  $df_1 = k - 1 = (3 - 1) = 2$  dengan  $df_2 = n - k = (62 - 3) = 59$  (Sugiyono, 2010) yang berarti nilai  $F$ -hitung lebih besar dari pada  $F$ -tabel yaitu  $390.687 > 2,53$ . Sedangkan nilai  $sig$  pada tabel sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,005 menunjukkan bahwa variabel Masa Kerja ( $x_1$ ), Pelatihan ( $x_2$ ), Motivasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Produktifitas Kerja dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga hipotesis yang menyatakan Masa kerja, Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja dapat diterima.

## PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data yang terangkum selanjutnya dapat dibahas untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel produktivitas kerja karyawan yang kemudian akan dihubungkan dengan teori ataupun hipotesis yang disusun.

### 1. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan

Variabel masa kerja dibentuk oleh tiga indikator yaitu keterampilan, tingkat pengetahuan dan kemampuan analitis serta manipulative, serta lama waktu. Indikator yang paling berpengaruh yakni keterampilan.

Berdasarkan hasil uji t untuk produk , disimpulkan bahwa secara parsial masa kerja, t - hitung mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja . Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini meperkuat penelitian sebelumnya oleh Rina Bambang Hermanto, (2015) dengan judul Pengaruh Prestasi Training, Motivasi, dan Masa Kerja Teknisi Terhadap Produktivitas Teknisi di Bengkel Nissan Yogyakarta, Solo dan Semarang. Hasil analisis berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini juga memperkuat penelitian dari Jawahirul Hidayatulloh (2016) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama dan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT PG Krobot Baru Malang.

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

## **2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan**

Variabel pelatihan dibentuk oleh lima indikator yaitu isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, lama waktu pelatihan, serta fasilitas pelatihan. Dimana indikator yang menjadi paling dominan yaitu fasilitas pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Bank SULSELBAR Cabang Utama Makassar telah memiliki fasilitas yang menunjang proses pelatihan.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda untuk uji t untuk variabel pelatihan, disimpulkan bahwa konflik secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini didukung oleh teori dari Hasibuan (2014) yang menyatakan bahwa pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan jika semakin sering program pelatihan dilaksanakan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian I Gede Novrada Budiarta, dkk (2015), dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan . Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

## **3. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Variabel motivasi dibentuk oleh empat indikator yaitu gaji, insentif, penghargaan atas prestasi kerja karyawan, dan lingkungan kerja. Di mana indikator yang paling dominan yaitu gaji dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang telah menuhi ekspektasi karyawan serta lingkungan kerja yang baik telah meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda untuk uji t untuk variabel motivasi , disimpulkan bahwa variabel tempat secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan untuk menghasilkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat melancarkan pekerjaan karyawan. Apabila semakin baik pelaksanaan motivasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang diperoleh. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Handoko (2012) menyatakan bahwa jika motivasi kerja

karyawan tinggi maka karyawan akan bekerja lebih giat sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat. Menurut Stephen P. Robbins dalam Donni Juni Priansa (2014:171), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bambang Hermanto, (2015), Pengaruh Prestasi Training, Motivasi, dan Masa Kerja Teknisi Terhadap Produktivitas Teknisi di Bengkel Nissan Yogyakarta, Solo dan Semarang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto, (2014) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang.

#### **4. Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Dari ketiga variabel yang menjadi variabel bebas, variabel yang paling berpengaruh yaitu masa kerja dan motivasi, sedangkan pelatihan tidak menunjukkan pengaruh sebaik kedua variabel lainnya terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank SULSELBAR Cabang Utama Makassar

Berdasarkan hasil uji regresi berganda untuk uji  $f$  untuk variabel masa kerja, pelatihan, dan motivasi, disimpulkan bahwa variabel ketiga variabel tersebut secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

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

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Masa kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Hal ini menunjukkan semakin lama masa kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin sering pelatihan diadakan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Masa kerja, pelatihan, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pada variabel masa kerja, keterampilan memberikan pengaruh yang paling tinggi sehingga hal ini dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk memberi kesempatan pada karyawan untuk bekerja lebih lama. Sedangkan lama kerja memberi pengaruh terendah sehingga perusahaan hendaknya memberikan kesempatan pada karyawan untuk bekerja lebih lama. Pada variabel pelatihan, fasilitas pelatihan memberikan pengaruh yang paling tinggi sehingga hal ini dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk dipertahankan. Sedangkan sikap dan keterampilan instruktur memberi pengaruh paling rendah dari pelatihan sehingga untuk

meningkatkan produktivitas kerja karyawan, manajemen harus lebih meningkatkan sikap dan keterampilan instruktur yang akan memberi pelatihan. Pada variabel motivasi, gaji memberikan pengaruh yang paling tinggi terhadap kepuasan pelanggan sehingga hal ini dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk dipertahankan. Sedangkan insentif memberi pengaruh terendah sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan pemberian insentif pada karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja. Pada variabel ketiga variabel bebas, masa kerja dan motivasi memberi pengaruh paling tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberi jaminan masa kerja yang menarik serta motivasi bagi karyawan agar tetap produktif dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan pelatihan memberi pengaruh positif namun belum maksimal sehingga perusahaan hendaknya lebih meningkatkan pelatihan kepada karyawan dari segi kualitas dan kuantitas.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Bambang Hermanto, (2015). Pengaruh Prestasi Training, Motivasi, dan Masa Kerja Teknisi Terhadap Produktivitas Teknisi di Bengkel Nissan Yogyakarta, Solo dan Semarang. <http://eprints.uny.ac.id/9633/1/Jurnal.pdf>.
- Donni Junni Priansa. (2014) Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta
- Gomes, Faustino Cardoso, (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Andi, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. (2012) Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, edisi ketiga, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, SP. (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- I Gede Novrada Budiarta, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra, (2015), Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 3 Tahun 2015)
- Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto, (2014), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Intaf Lumajang. Jurnal AGORA Vol. 2, No. 1 (2014)
- Jawahirul Hidayatulloh (2016), Pengaruh Pelatihan, Upah Insentif dan masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus di PT. PG Krfebet Baru Malang). Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Mangkuprawira, S.Tb., 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Romadon (2015) Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Agung Kayu Agung <http://digilib.binadarma.ac.id/files/disk1/141/123-123-romadon111-7048-1-jurnal-r-n.pdf>
- Sajono Setiawan, (2015), Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi, Serta Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/5738/13.%20Artikel%20Skripsi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Siagian, Sondang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua. Penerbit : STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono, 2016, Statistik Untuk penelitian, cetakan kedua puluh tujuh, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Sunyoto, Danang, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Dilengkapi Dengan Budaya Organisasi, Pengembangan Organisasi, *Outsourcing*, cetakan pertama, Penerbit : CAPS, Yogyakarta

Syaiful Anwar, (2015) Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati. Jurnal Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Virsi Yobel Londo, Budi T. Ratag, A.J.M. Rattu, (2016) Hubungan Antara Faktor Motivasi Kerja dan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja pada karyawan PT. Hhasjrat Abadi Manado. Pharmacon Jurnal Ilmiah Farmasi UNSRAT Vol. 5 No. 2 MEI 2016 ISSN 2302-2493.

Lampiran 1.

**Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Makasar**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-5.967	1.102		-5.415	.000
	X1	.724	.067	.680	10.818	.000
	X2	.126	.053	.078	2.360	.021
	X3	.397	.095	.282	4.172	.000
R Square		= 0,978		F = 183,546		
R		= 0,942		Sig = 0,000		
Adjusted R Square		= 0,971				
F-Hitung		= 390,687				

Sumber : Olah Data Primer, 2017