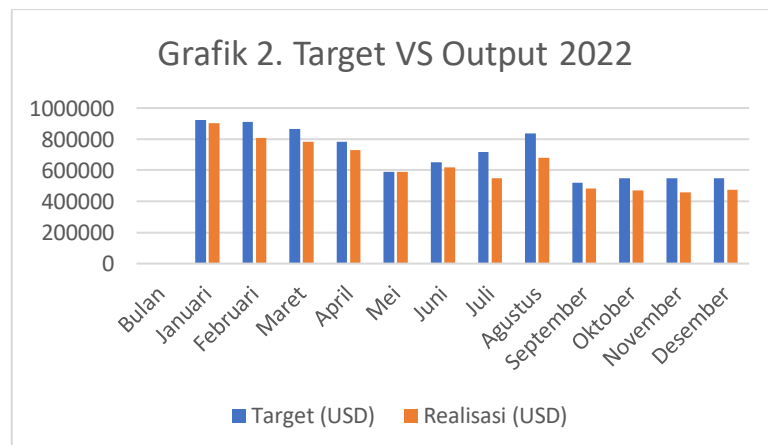
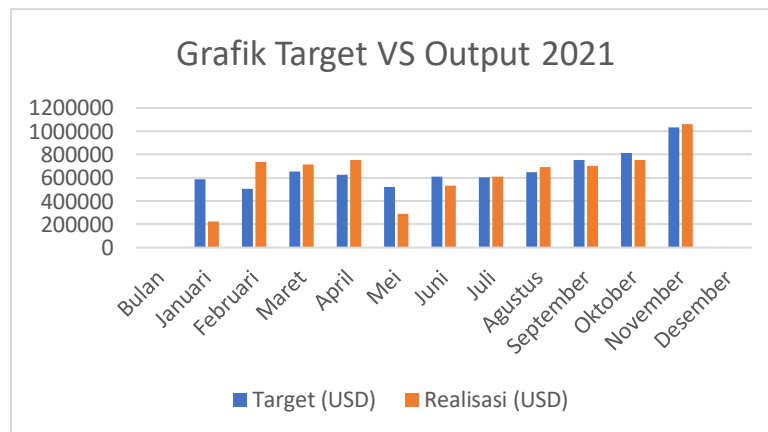


# 1. Pendahuluan

## 1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen mempunyai fungsi meningkatkan sumber daya manusia menjadi produktif dengan melihat kemampuan dasar mereka melalui pembagian tugas serta tanggungjawabnya, sehingga akan membentuk kerjasama dalam organisasi. Pengambilan keputusan terbaik ditentukan oleh seorang karyawan dengan menunjukkan produktivitas dan kemampuannya sehingga dapat menganalisis suatu masalah dalam lingkup pekerjaan dan jabatannya. Namun, hal itu tidak lepas dari ketelitian dan ketepatan dalam proses menentukan posisi yang tepat untuk karyawan tersebut. (Mulyadi, 2010). Produktivitas kerja menjadi ukuran sejauh mana karyawan bekerja dengan efektif dalam sebuah proses produksi untuk mencapai target yang diharapkan. (Ukkas, 2017) Menurut (Pawastri et al., n.d.) produktivitas kerja dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan suatu perusahaan dengan mengetahui perbandingan antara hasil tercapai (output), terhadap seluruh sumber daya yang dikeluarkan (input).

Dalam penelitian ini, ruang lingkup penelitian adalah karyawan di PT Pacific Furniture, yang bergerak dibidang pembuatan perabot rumah tangga, meliputi meja, kursi, lemari dan lain sebagainya. PT Pacific Furniture melayani konsumen atau berproduksi berdasarkan pesanan, sehingga target produktivitas setiap bulan atau tahunnya masih bergantung kepada jumlah pesanan diterima di tiap-tiap bulan. Dari data yang di dapat dari PPIC PT Pacific Furniture, target dan output yang dicapai periode Januari 2022 sampai dengan Desember 2022 adalah sebagai berikut:



Sumber: PPIC PT Pacific Furniture Semarang

Dari grafik, target produksi pada tahun 2021 dan 2022 lebih banyak yang tidak tercapai. Permasalahan yang dihadapi kemudian adalah terlambatnya pengiriman barang terhadap konsumen dan pekerjaan yang tidak selesai akan menumpuk pada bulan berjalan. Banyak faktor

yang dapat menyebabkan target tidak tercapai. Namun peneliti menduga bahwa ada keterkaitan antara kompetensi karyawan, motivasi kerja yang diterima, beban kerja yang tinggi, kurangnya pelatihan dan menurunnya loyalitas sehingga berpengaruh terhadap produktivitas.

Perusahaan dapat berprestasi unggul apabila seluruh karyawan mampu memberikan kontribusi yang maksimal, sesuai dengan tugas serta kemampuannya. Sehingga kompetensi menjadi salah satu faktor yang menentukan keunggulan perusahaan.(Busro, 2018). Selain kompetensi, motivasi kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan. Motivasi yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu instansi mencapai tujuan. Dengan adanya dua faktor tersebut, tingkat produktivitas kerja akan tinggi sehingga menunjang keberhasilan instansi. Jika produktivitas kerja menurun tentu menghambat instansi tersebut dalam mencapai tujuannya.(Husin et al., 2021) . Tercapainya produktivitas juga dapat dipengaruhi beban kerja. Menurut Pierce dalam (Balqis & Sugiono, n.d.), beban kerja yang tinggi merupakan salah satu penyebab ketidaksenangan karyawan terhadap pekerjaan yang dapat mengakibatkan kelelahan, berdampak terhadap fisik dan psikis, sehingga mengganggu kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan kinerja karyawan, sebab kemampuan yang dimilikinya tidak dapat dipergunakan dengan optimal, menimbulkan kebosanan, kehilangan kepedulian situasi, serta mengurangi rasa peka terhadap lingkungan sekitar. Selanjutnya adalah pelatihan, yang dianggap sebagai aktifitas paling sering dijumpai dan paling umum dilakukan oleh aktifitas kekaryawanan. Pelatihan yang baik dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan pelatihan akan menciptakan karyawan berkinerja tinggi, sebagai penunjang keberhasilan perusahaan. (Hendra, 2020). Penyebab lainnya, yang menyebabkan produktivitas karyawan menurun karena kurangnya rasa loyalitas yang dimiliki karyawan, misalnya karyawan sering mengeluhkan bekerja secara overtime dan terkadang lebih memilih untuk pulang. Karyawan juga sering menghentikan langsung pekerjaannya ketika sudah di jam pulang dan tidak langsung menyelesaikan pekerjaan yang tertunda sehingga produktivitas karyawan yang ada menjadi menurun.(Hanifah, 2019).

Untuk mengetahui peran sumber daya manusia dalam pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, peneliti telah melakukan pra survey terhadap karyawan di PT Pacific Furniture. Pra survey ini menggunakan jumlah responden 21 orang, dengan kriteria responden adalah karyawan tetap dan telah bekerja minimal 3 tahun. Pra survey menggunakan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, didapatkan data-data sebagai berikut:

**Tabel 1. Tabel Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	F	Prosentase
1	Laki-laki	13	61,9%
2	Perempuan	8	38,1%
	Total	21	100%

*Sumber : Data primer yang diolah, 2023*

**Tabel 2. Tabel Usia Responden**

No	Usia	F	Prosentase
1	20-25	0	0 %

2	26-30	5	23,8 %
3	31-35	4	19 %
4	36-40	4	19 %
5	41-45	5	23,8 %
6	46-50	3	14,3 %
7	>50	0	0 %

*Sumber : Data primer yang diolah, 2023*

**Tabel 3. Tabel Hasil Pra Survey**

<b>Pertanyaan Pra Survey</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan?	52,4%	42,9%	0%	0%	4.7%
Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan?	66,7%	33,3%	0%	0%	0%
Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan?	14,3%	61,9%	19%	0%	4,8%
Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan?	47,6%	52,4%	0%	0%	0%
Apakah loyalitas berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan?	23,8%	52,4%	14,3%	9,5%	0%

*Data primer diolah pada 2023*

Berdasarkan hasil pra survey, untuk variabel kompetensi 52,4% menyatakan sangat setuju dan 42,9% setuju jika kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja 66<7% sangat setuju dan 33,3% setuju motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pada beban kerja, mayoritas setuju jika beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 61,9%. Untuk pelatihan 47,6% menyatakan sangat setuju sedangkan 52,4% setuju. Pada loyalitas, 23,8% sangat setuju dan 52,4% setuju loyalitas memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat research gap diantaranya sebagai berikut:

**Tabel 4. Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Peneliti/ Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Teknik dan Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
-----------	----------------------------	-------------------------	---	-------------------------

1	Reigion Jumantoro, Umi Farida, Adi Santoso (2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. .	Analisis regresi linier berganda.	1) Kompetensi dengan produktivitas kerja sumber daya manusia terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan; 2) Motivasi kerja dengan produktivitas kerja sumber daya manusia terdapat pengaruh yang positif dan signifikan; 3) Beban kerja dengan produktivitas kerja sumber daya manusia terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan; 4) Pelatihan dengan produktivitas kerja sumber daya manusia terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.
2	Rahman Hasibuan, Ferry M. Manalu, Siti Arbiyanti (2022)	Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Home Credit Di Kota Batam.	Analisis regresi linier berganda.	1) Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja, 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, 3) Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, 4) Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. 5) Uji F secara simultan, terdapat pengaruh antara kompetensi, motivasi kerja, beban kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja
3	Ade Khoirunnisa, Jaenudin (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Cisarua Mountain Dairy.	Analisis regresi linier berganda.	1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja 2) Loyalitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja 3) Motivasi kerja dan loyalitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
	Nur Wulan Putri Lestari, Nurhajati, Muhammad	Pengaruh Pelatihan (Training), Pelayanan Karyawan Dan Loyalitas Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja	Analisis regresi linier berganda	1) Pelatihan, pelayanan karyawan dan loyalitas kerja karyawan secara bersama-sama dan

4	Ridwan Basalamah (2020)	Karyawan ( <i>Studi Kasus Pada Karyawan PT Karya Giri Palma</i> ).		<p>signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja</p> <p>2) Pelatihan secara signifikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja</p> <p>3) Pelayanan Karyawan secara signifikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja</p> <p>4) Loyalitas Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja</p>
---	-------------------------	--	--	--

*Data primer diolah pada 2023*

Berdasarkan latar belakang masalah dan research gap yang telah dijelaskan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah pengaruh kompetensi, motivasi kerja, beban kerja, pelatihan dan loyalitas terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pacific Furniture. Untuk menindaklanjuti rumusan masalah tersebut, terdapat pertanyaan penelitian sebagai berikut: (i) Apakah kompetensi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan? (ii) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan? (iii) Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan? (iv) Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, (v) Apakah loyalitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1. Teori Produktivitas Kerja

Penelitian ini didasarkan pada Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, (Busro, 2018) yang secara garis besar menyatakan bahwa produktivitas dapat dicapai apabila seorang individu dapat melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal dan memiliki kemampuan yang baik dalam memanfaatkan fasilitas yang diberikan untuk memperoleh suatu hasil yang optimal. Dimana produktivitas memiliki dua sudut pandang yakni efektivitas dan efisiensi. Efektivitas mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal, berdasarkan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan perbandingan antara input terhadap output atau bagaimana ketika pekerjaan itu dilaksanakan. Semakin banyak barang yang dihasilkan, maka semakin baik pula produktivitasnya. Semakin sedikit bahan baku yang dibutuhkan, maka semakin baik produktivitasnya. Dengan kata lain ketika suatu produk dengan kualitas yang sama atau lebih baik dari sebelumnya dan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, maka hal tersebut dikatakan berproduktivitas baik. Produktivitas berkaitan dengan proses menghasilkan barang atau produk. Sehingga untuk mencapainya dipengaruhi beberapa faktor yaitu: (i) Motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan semakin tinggi produktivitasnya; (ii) Pendidikan dan pelatihan. Semakin tinggi pendidikan dan pelatihan maka semakin baik produktivitas kerjanya; (iii) Kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, Semakin tinggi kedisiplinan, kejujuran dan ketekunan, maka semakin bagus produktivitas kerjanya; (iv) Gizi dan kesehatan karyawan. Semakin tinggi tingkat terpenuhi gizi dan kesehatan karyawan, semakin tinggi juga produktivitas kerja karyawan; (v) Ketrampilan dan kompetensi, semakin tinggi ketrampilan dan kompetensi seorang karyawan maka akan meningkat produktivitas kerjanya; (vi) Sikap dan etika kerja (*karakter*), semakin baik sikap dan

etika kerja maka semakin bertambah baik produktivitas kerjanya; (vii) Kemampuan kerjasama dalam suatu tim kerja, semakin tinggi kemampuan seorang karyawan bekerjasama, maka semakin tinggi capaian produktivitas kerjanya; (viii) Gaji, penghasilan, tunjangan kinerja reumunerasi. Semakin tinggi gaji, penghasilan tunjangan kinerja reumunerasi yang diterima, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan; (ix) Lingkungan fisik dan sosial, lingkungan fisik dan sosial yang nyaman mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan; (x) Kecanggihan teknologi yang digunakan. Semakin tinggi teknologi yang digunakan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan; (xi) Dukungan faktor produksi. Semakin lengkap sarana produksi yang tersedia maka akan menunjang produktivitas kerja karyawan; (xii) Jaminan sosial yang diterima. Semakin baik jaminan sosial yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan; (xiii) Manajemen dan kepemimpinan. Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja; (xiv) Kesempatan berprestasi. Semakin baik kesempatan berprestasi, maka tinggi pula produktivitas kerja karyawan

## 2.2. Pengertian Kompetensi

(Busro, 2018) mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan dan faktor-faktor individu lainnya sehingga mampu menyelesaikan sebuah pekerjaan berdasarkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki. Pendapat lain dari (Farisi, 2022) bahwa kompetensi pegawai merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan diri, sikap pribadi dan karakteristik pribadi lainnya yang dibutuhkan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan, sehingga dapat diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, serta dapat ditingkatkan melalui program pelatihan dan pengembangan. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut disimpulkan bahwa kompetensi ialah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dengan memanfaatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang dimiliki. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam (Busro, 2018) terdapat lima aspek, yaitu: *Motives*, yaitu ketika seseorang secara konsisten berpikir hingga ia melakukan tindakan; *Traits*, yaitu watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu; *Self concept*, yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang; *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks; *Skill*, yaitu kemampuan secara fisik dan mental untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu.

Sedangkan indikator kompetensi menurut Spencer Spencer dalam (Busro, 2018) secara rinci terdapat lima indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Task skills*, yaitu keterampilan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- 2) *Task management skills*, adalah keterampilan mengelola berbagai macam tugas yang berbeda dalam lingkup pekerjaan.
- 3) *Contingency management skills*, merupakan keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat ketika muncul sebuah masalah dalam pekerjaan.
- 4) *Job role environment skills*, yaitu keterampilan bekerja sama dan menjaga kenyamanan lingkungan kerja.
- 5) *Transfer skills*, ialah keterampilan melakukan adaptasi dengan lingkungan kerja yang baru

## 2.2. Pengertian Motivasi Kerja

Pendapat Busro, (2018) , motivasi kerja adalah rangkaian kegiatan bertujuan memberi dorongan, naik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain, sehingga diharapkan dapat

bertindak ke arah tujuan yang ingin dicapai. Dengan memberikan motivasi, karyawan akan terdorong berbuat maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Mereka meyakini bahwa keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasaran, maka kepentingan-kepentingan pribadi karyawan akan ikut terpelihara pula. Motivasi kerja merupakan faktor yang memengaruhi, mengarahkan, dan mendukung tindakan manusia, sehingga mereka tergerak untuk bekerja keras dengan penuh semangat untuk mencapai hasil yang lebih optimal (Mulyadi, 2010). Berdasarkan definisi dari kedua ahli tersebut dapat disimpulkan jika motivasi kerja yaitu dorongan kuat yang keluar dari dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan terbaiknya guna mencapai tujuannya. Siagian dalam (Fitriana & Siagian, 2020) tingginya motivasi kerja dari setiap karyawan sangat diperlukan untuk peningkatan produktivitas perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih giat dan semangat sebab mereka melihat pekerjaan bukan hanya sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sarana mengembangkan diri dan bagian dari berbakti untuk orang lain. Motivasi sangat penting sebagai dorongan seseorang untuk menghasilkan suatu karya.

Pada teori kebutuhan McClelland dalam (Sutedjo & Mangkunegara, 2013), terdapat tiga kebutuhan, yaitu: Kebutuhan perihal pencapaian (*need for achievement*): Keinginan untuk berprestasi dan lebih unggul, pencapaian standar-standar, dan berusaha dengan keras untuk berhasil; Kebutuhan memiliki kekuatan (*need for power*): kebutuhan untuk menjadikan orang lain bersikap sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan bersikap yang bertolak belakang; Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): Hasrat untuk hubungan antar pribadi dengan ramah dan akrab. Indikator sebagai pengukur tingkat motivasi kerja berdasarkan penjelasan Mangkunegara dalam (Manuain, 2022) , yaitu:

- 1) Kerja keras,
- 2) Orientasi masa depan,
- 3) Tingginya tingkat cita-cita,
- 4) Orientasi pekerjaan dan keseriusan pekerjaan,
- 5) Usaha untuk maju,
- 6) Ketekunan bekerja,
- 7) Hubungan antar rekan kerja,
- 8) Pemanfaatan waktu

### **2.3. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja adalah sindrom psikologi yang muncul akibat adanya rasa kelelahan yang tinggi baik secara fisik, mental, ataupun emosional dan menyebabkan seseorang terganggu sehingga terjadi penurunan pencapaian prestasi. (Hendrayani, 2021). Harini dalam (Budiasa, 2021), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan serta potensi kerja yang ada. Dengan kata lain beban kerja adalah frekuensi rata-rata aktivitas pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan (Hermawan, 2022), beban kerja adalah volume pekerjaan atau sejumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh individu, atau organisasi dalam kurun waktu tertentu. Menganalisis beban kerja adalah sebuah proses menentukan jumlah kerja karyawan yang bekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu yang ditentukan, tidak hanya yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan. Berdasarkan pemaparan para ahli tersebut dikatakan bahwa beban kerja ialah volume pekerjaan atau tugas yang diterima oleh seseorang karyawan, untuk dilaksanakan dan diselesaikan dengan memperhatikan batasan waktu yang ditetapkan. Harini *et al.* dalam Budiasa, (2021) menyatakan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu: (i) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar (*wring stressor*) seperti: Tugas yang bersifat fisik, situasi kerja, tata kelola ruang kerja, tempat

atau area kerja, alat-alat dan sarana kerja, kondisi pekerjaan, sikap rekan kerja. Untuk tugas-tugas yang bersifat mental, misalnya kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan penyelesaian pekerjaan, pelatihan atau pengembangan yang diperoleh, jenis tanggung jawab pekerjaan; Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang; Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi. (ii) Faktor Internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam, Reaksi tubuh atau *strain*, besar kecilnya dapat dinilai dengan cara objektif atau subjektif. Faktor internal dapat berupa faktor somatik (jenis kelamin, usia, ukuran badan, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis antara lain motivasi kerja, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan kerja.

Indikator beban kerja menurut Hart & Staveland dalam (Rizqiansyah et al., 2017), terdiri atas enam indikator sebagai berikut.

- 1) Permintaan fisik (*Physical demand*), merupakan besarnya aktivitas fisik yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.
- 2) Upaya (*Effort*), yaitu usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental untuk mencapai tingkat produktivitas karyawan.
- 3) Permintaan mental (*Mental demand*), ialah besarnya aktivitas mental dan perseptual yang digunakan untuk melihat tugas, mengingat tugas dan mencari tugas.
- 4) Permintaan sementara (*Temporal demand*), yaitu jumlah tekanan yang diterima dan rasakan selama pekerjaan berlangsung.
- 5) Tingkat frustrasi (*Frustration level*), seberapa besar rasa tidak aman, rasa putus asa, tersinggung dan terganggu, dibanding dengan perasaan aman, puas, nyaman dan kepuasan diri.
- 6) Kinerja (*Performance*), yaitu tingkat keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan tingkat kepuasan dengan hasil kerjanya.

#### 2.4. Pengertian Pelatihan

Pengertian pelatihan menurut Hamali & Budihastuti dalam (Sholehuddin et al., 2022), pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam upaya meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara tersusun, agar mampu memiliki kinerja yang tinggi di bidangnya. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan saat ini, sesuai dengan standar. Sedangkan (Rozalena & Dewi, 2016), pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengalaman keterampilan, keahlian, penambahan pengetahuan, serta perubahan sikap seorang individu. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, pelatihan adalah serangkaian aktivitas seseorang dalam Upaya peningkatan kemampuan dan keahlian. Peningkatan kemampuan dan keahlian para karyawan tersebut erat hubungannya dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawabnya sekarang ini. Sasaran dari adanya program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsinya saat ini. Bentuk dari latihan atau training yakni untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kinerja tertentu, secara rinci dan rutin. Proses pelatihan dititikberatkan pada pelaksanaan pekerjaan, penerapan pemahaman serta pengetahuan dan hasil yang diinginkan adalah penguasaan atau peningkatan keterampilan. Beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Kasmir dalam (Hendra, 2020) yaitu: peserta pelatihan, instruktur/pelatih, materi pelatihan, lokasi pelatihan, lingkungan pelatihan dan waktu pelatihan

Sebagai indikator keberhasilan pelatihan adalah seperti yang disampaikan oleh (Hendra, 2020) yaitu:

- 1) Memiliki kemampuan
- 2) Mental serta sikap karyawan
- 3) Kerjasama
- 4) Disiplin Kerja



- 5) Perilaku Karyawan
- 6) Jenjang Karier
- 7) Loyalitas dan perasaan memiliki
- 8) Pengetahuan Baru

## 2.5. Pengertian Loyalitas

Menurut Rowley dalam (Alvionita, 2021) , sikap berkomitmen, setia dan menjaga hubungan kerja dengan lebih baik, demi peningkatan kinerja, peningkatan produktivitas tim dan individu yang disebabkan oleh rendahnya ketidakhadiran dan berkurangnya angka turnover. Poerwadarminta dalam (Gayatri, 2019) loyalitas sama diartinya dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan dimana didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab berusaha memberikan pelayanan atau perilaku yang paling baik. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa loyalitas adalah komitmen, kesetiaan, kejujuran dan tanggungjawab seorang karyawan kepada perusahaan, termasuk kerelaan hati menjaga hubungan dengan rekan kerja. Karyawan yang memiliki sikap setia akan berusaha semaksimal mungkin membantu perusahaan mencapai tujuannya. Terdapat beragam faktor yang mempengaruhi loyalitas. Wilianto dalam (Rahmawati et al., 2022) mengemukakan bahwa aspek-aspek tentang loyalitas, diantaranya: Ketaatan atau kepatuhan, yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk menaati setiap peraturan, menaati perintah serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan; Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya atau tindakan yang dilakukannya; Pengabdian, yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan; Kejujuran, yaitu Dalam penjelasan pasal 4 PP No. 10 Tahun 1979 tentang DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan).

Steers dan Potters dalam (Suryati, 2021), menyatakan bahwa indikator loyalitas yang digunakan untuk menentukan loyalitas anggota organisasi adalah:

- 1) Keinginan dan kesediaan untuk tetap bertahan dalam organisasi,
- 2) Keinginan untuk bekerja semaksimal mungkin melebihi kondisi biasa,
- 3) Menerima secara penuh terhadap apapun kebijakan yang ditetapkan organisasi,
- 4) Setia pada perusahaan.

## 2.6. Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut (Prabowo, 2018), produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dan masukan (*input*) atau kemampuan pegawai dalam mencapai target organisasi yang telah ditetapkan. Sinungan dalam (Wahyuningsih, 2019) menyatakan bahwa produktivitas adalah konsep universal yang bertujuan menghasilkan lebih banyak barang dan jasa yang akan dimanfaatkan oleh konsumen, dengan menggunakan sumber-sumber riil. Sehingga disimpulkan jika produktivitas adalah banyaknya barang atau jasa yang dihasilkan dibandingkan sumber daya yang digunakan. Wibowo dalam (Sari et al., 2021), produktivitas menjadi ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, organisasi dinyatakan berhasil. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas diantaranya menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam (Hastuti et al., 2021), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap.

Sedangkan indikator penilaian produktivitas menurut Edy Sutrisno (Fitriani et al., 2019), indikator produktivitas antara lain :

- 1) Kemampuan melaksanakan tugas.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja agar lebih baik dari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri

- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

## **2.7. Hipotesis Penelitian**

### **2.7.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

(Busro, 2018), kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan dan faktor-faktor individu lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Perusahaan dapat berprestasi unggul apabila karyawan yang bekerja dalam perusahaan dapat memberikan kontribusi yang maksimal sesuai dengan tugas dan kemampuannya. Dan kompetensi menjadi salah satu faktor penentu keunggulan prestasi. Pada penelitian yang lakukan (Eksan & Dharmawan, 2020), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka dengan teori dan hasil penelitian tersebut mendukung hipotesis bahwa semakin tinggi kompetensi seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat produktivitas.

*H1 : Terdapat pengaruh yang positif kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan*

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

(Busro, 2018) , motivasi merupakan rangkaian kegiatan pemberian dorongan, baik kepada diri sendiri maupun orang lain. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan seseorang dapat bertindak ke arah tujuan yang ingin dicapai. Motivasi akan mendorong karyawan berpikir kreatif dalam memberikan hasil atas pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat karyawan berusaha memberikan hasil yang terbaik, lebih cepat dan maksimal. (Ishaya, 2017), menyatakan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas. Dengan motivasi, karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar. Penelitian yang lakukan (Eksan & Dharmawan, 2020) motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini mendukung hipotesis bahwa semakin besar motivasi kerja maka akan semakin besar pula tingkat produktivitas karyawan.

*H2 : Terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan*

### **2.7.3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Harini dalam (Budiasa, 2021), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan serta potensi kerja yang ada. Penelitian (Putri & Frianto, 2021), beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin banyak pekerjaan yang harus dilaksanakan dalam satu waktu serta pekerjaan yang tidak mampu diselesaikan dalam satu waktu akan menjadi beban kerja yang akan mempengaruhi produktivitas. Dengan demikian hal ini mendukung hipotesis bahwa semakin besar beban kerja yang diterima, maka semakin besar pula produktivitas kerja karyawan.

*H3 : Terdapat pengaruh yang negatif beban kerja terhadap produktivitas karyawan*

### **2.7.4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hamali & Budihastuti dalam (Sholehuddin et al., 2022), Pelatihan adalah kegiatan individu dalam upaya meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang tinggi. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar. Dengan pelatihan, karyawan menjadi lebih terampil sehingga akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Hasil penelitan (Fitriani et al., 2019), pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga hal tersebut mendukung hipotesis semakin banyak pelatihan yang diterima oleh seorang karyawan maka semakin besar produktivitas dari karyawan tersebut.

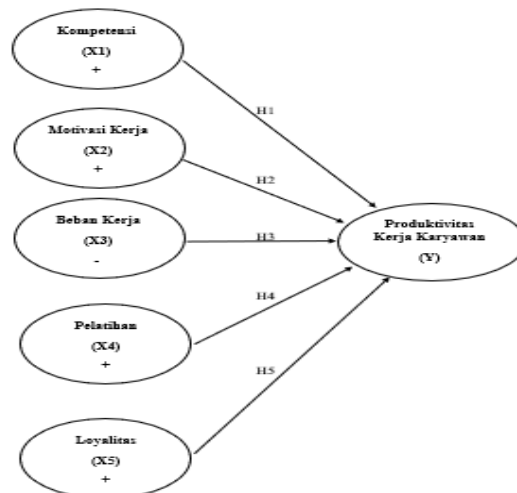
*H4 :Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan terhadap produktivitas karyawan*

### 2.7.5. Pengaruh Loyalitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Rowley dalam (Alvionita, 2021), loyalitas adalah sikap berkomitmen, setia dan kesediaan menjaga hubungan kerja yang baik demi peningkatan kinerja dan peningkatan produktivitas kinerja tim dan individu. Sikap loyalitas karyawan yang tinggi akan membantu perusahaan untuk terus berkembang, karena karyawan selalu siap dan mampu bekerja lebih keras, serta mereka akan memberikan saran tentang lingkungan kerja yang lebih baik sehingga akan meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian (Hanifah, 2019), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menguatkan hipotesis bahwa semakin besar loyalitas seorang karyawan, semakin tinggi produktivitas dari karyawan tersebut.

*H5 :Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan loyalitas terhadap produktivitas karyawan*

### 2.8. Kerangka Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

## 3. Metode Penelitian

### 3.1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono dalam (Fajri et al., 2022), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didapatkan berdasarkan data dan digunakan untuk penelitian pada populasi dan sample tertentu. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, analistik data secara statistik dan memiliki tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan..

### 3.2. Populasi

Sugiyono dalam (Fajri et al., 2022) populasi merupakan wilayah atas obyek atau subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu sesuai dengan yang ditetapkan oleh peneliti kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulan. Dan sebagai populasi penelitian ini adalah karyawan di PT Pacific Furniture, yang beralamat di di Jl. Tugu Wijaya III No 12, Kawasan Industri Wijaya Kusuma, Semarang sebanyak

Tabel 5. Tabel Populasi

No	Status Karyawan	Jumlah
----	-----------------	--------

1	Tetap	122
2	Kontrak	238
	Total	360

Sumber : HRD PT Pacific Furniture

### 3.2.2. Sample

Sugiyono dalam (Fajri et al., 2022) sample adalah jumlah karakteristik dari populasi yang ada. Berikut merupakan kriteria responden:

- 1) Responden merupakan karyawan tetap PT Pacific Furniture
- 2) Responden memiliki masa kerja minimal 3 tahun.

Karena jumlah populasi diketahui, maka perhitungan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu rumus yang biasa digunakan dalam penelitian dengan jumlah sampel yang besar dengan metode survei. Tujuan menggunakan rumus ini adalah untuk mendapatkan sampel yang dapat mewakili keseluruhan populasi.

Notasi dari rumus ini adalah:

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

n= sampel yang dicari;

N= jumlah populasi,

e= tingkat kesalahan yang diambil dari nilai presisi. Apabila nilai presisi atau ketepatannya adalah 95% maka tingkat kesalahannya adalah 5% atau 0,05.

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

$$n = 122 / (1 + (122 \times 0,05^2))$$

$$n = 122 / (1 + (122 \times 0,0025))$$

$$n = 122 / (1 + 0,305)$$

$$n = 122 / 1,305$$

$$n = 93,48$$

Sehingga jumlah sample yang digunakan adalah minimal 93,48 atau 94 orang. Dan berdasarkan perhitungan tersebut maka jumlah sample dalam penelitian ini adalah 100 orang. Alasan lain hanya menggunakan 100 Sample adalah 22 orang karyawan tersebut masa kerja belum mencapai 3 tahun.

### 3.4. Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka variabel penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 6. Tabel Definisi Operasionai Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator
Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan dan faktor-faktor individu lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. (Busro, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <i>Task skills</i>, yaitu keterampilan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang ditentukan.</li> <li>2) <i>Task management skills</i>, yaitu keterampilan mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam</li> </ol>

		<p>pekerjaan.</p> <p>3) <i>Contingency management skills</i>, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.</p> <p>4) <i>Job role environment skills</i>, yaitu keterampilan bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.</p> <p>5) <i>Transfer skills</i>, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru</p> <p>Spencer Spencer dalam (Busro, 2018)</p>
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan.(Busro, 2018)	<p>1) Kerja keras,</p> <p>2) Orientasi masa depan,</p> <p>3) Tingkat cita-cita yang tinggi,</p> <p>4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas,</p> <p>5) Usaha untuk maju,</p> <p>6) Ketekunan bekerja,</p> <p>7) Hubungan dengan rekan kerja,</p> <p>8) Pemanfaatan waktu</p> <p>Mangkunegara dalam (Manuain, 2022)</p>
Beban Kerja (X3)	Beban kerja adalah tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi kerja yang ada. Sehingga beban kerja merupakan frekuensi rata-rata aktivitas pekerjaan dalam kurun waktu tertentu Harini dalam (Budiasa, 2021)	<p>1) Permintaan fisik (<i>Physical demand</i>), yaitu besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas.</p> <p>2) Upaya (<i>Effort</i>), yaitu usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performa karyawan.</p> <p>3) Permintaan mental (<i>Mental demand</i>), yaitu besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari.</p> <p>4) Permintaan sementara</p>

		<p>(<i>Temporal demand</i>), yaitu jumlah tekanan yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung.</p> <p>5) Tingkat frustrasi (<i>Frustration level</i>), yaitu perasaan tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu</p> <p>6) Kinerja (<i>Performance</i>), yaitu seberapa besar keberhasilan dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.</p> <p>Hart &amp; Staveland dalam (Rizqiansyah et al., 2017)</p>
Pelatihan (X4)	<p>Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar Hamali &amp; Budihastuti dalam (Sholehuddin et al., 2022)</p>	<p>1) Memiliki kemampuan, 2) Sikap dan mental karyawan, 3) Kerjasama, 4) Disiplin Kerja, 5) Perilaku Karyawan,. 6) Jenjang Karier, 7) Loyalitas dan rasa memiliki, 8) Pengetahuan Baru</p> <p>(Hendra, 2020)</p>
Loyalitas (X5)	<p>Loyalitas adalah sikap berkomitmen, setia dan menjaga hubungan kerja dengan para pekerja dengan lebih baik lagi untuk peningkatan kinerja termasuk peningkatan produktivitas kinerja tim dan individu yang diakibatkan oleh rendahnya ketidakhadiran dan menurunnya angka turnover Rowley dalam (Alvionita, 2021)</p>	<p>1) Keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi, 2) Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin ditandai dengan bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, 3) Penerimaan penuh terhadap nilai-nilai organisasi yang ditandai dengan menerima apapun yang menjadi kebijakan organisasi dan 4) Setia pada perusahaan.</p> <p>Steers dan Potters dalam (Suryati, 2021)</p>
Produktivitas Karyawan (Y)	<p>Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input) atau kemampuan pegawai dalam mencapai target organisasi yang telah ditetapkan (Siagian,2018).</p>	<p>1) Kemampuan untuk melaksanakan tugas. 2) Meningkatkan hasil yang dicapai 3) Semangat kerja dengan berupaya lebih baik dari hari kemarin.</p>

		4) Pengembangan diri 5) Mutu 6) Efisiensi  Edy Sutrisno (Fitriani et al., 2019)
--	--	---

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. (Komang Sukendra & Kadek Surya Atmaja, 2020) kuesioner merupakan metode pengumpul data yang pada umumnya digunakan untuk penelitian. Instrumen dari kuesioner disebut dengan nama metodenya sendiri. Kuesioner umumnya digunakan untuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Bentuk dari lembaran kuesioner berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis diberikan kepada responden. Kuesioner merupakan metode pengumpul data yang efisien. Metode pengukuran menggunakan skala Likert yang digunakan untuk mengukur kompetensi, motivasi kerja, beban kerja, pelatihan, loyalitas karyawan, dan produktivitas karyawan. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai acuan untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala likert menggunakan tingkatan jawaban seperti berikut:

**Tabel 7. Tabel Skala Likert**

Jawaban	Skor pernyataan positif	Skor pernyataan negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

### 3.6. Metode Pengolahan Data

Pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistic. Pengolahan data pada aplikasi SPSS dilakukan sesuai dengan modul-modul yang tersedia dan disesuaikan dengan kebutuhan. Analisis data adalah sebuah proses mengolah data sehingga menjadi informasi baru. Proses analisis ini diperlukan supaya karakteristik data menjadi lebih mudah dimengerti dan sebagai solusi atas permasalahan, khususnya permasalahan yang ada kaitan dengan penelitian.

#### 3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui hasil kuesioner yang disebarkan valid atau tidak. (Sinaga, 2020) Validitas merupakan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian sesuai data yang didapatkan. Uji validitas dilakukan dengan uji korelasi Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi dengan pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Rumus uji validitas yang digunakan yaitu:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

x = nilai skor butir

y = nilai skor total

N = jumlah responden

Berikut kriteria pengambilan keputusan pengujian validitas:

- 1) Jika r hitung > r tabel, maka dapat disimpulkan kuesioner tersebut valid.
- 2) Jika r hitung < r tabel, maka dapat disimpulkan kuesioner tidak valid

### 3.5.3. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui kuesioner tersebut reliabel atau tidak untuk digunakan, sesuai dengan jawaban dari responden konsisten dengan pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dalam kuesioner. (Sinaga, 2020) Rumus uji reliabilitas yang digunakan yaitu:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = koefisien reliabilitas instrument  
 $k$  = jumlah butir pertanyaan yang sah  
 $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir  
 $\sigma_t^2$  = varian skor total

Berikut kriteria pengambilan keputusan dengan uji reliabilitas:

- 1) Jika hasil koefisien Alpha > dari taraf signifikansi 0.6, maka dapat disimpulkan kuesioner reliabel.
- 2) Jika hasil koefisien Alpha < dari taraf signifikansi 0,6, maka dapat disimpulkan kuesioner tidak reliabel.

### 3.5.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada saat melakukan analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data validitas dan reliabilitas normal atau tidak normal. Sugiyono dalam (Fajri et al., 2022). Data model regresi yang baik adalah data yang normal atau mendekati normal. Pengujian ini menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov. Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai probabilitas > 0,05 maka dapat dikatakan normal.
- 2) Apabila nilai probabilitas < 0,05 maka dapat dikatakan tidak normal.

#### b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi antar variabel independent Sugiyono dalam (Fajri et al., 2022). Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkorelasi antar variabel independen. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala Multikolinieritas yaitu dengan menggunakan metode Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Berikut kriteria pengambilan keputusan uji multikolinieritas:



- 1) Jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan terjadi multikolinieritas.

c) **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan lain. Sugiyono dalam (Fajri et al., 2022), untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan uji Glejser dengan cara melakukan regresi variabel independen dengan nilai residualnya. Kriteria pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas:

- 1) Jika nilai signifikan > 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut hemokedastisitas atau bebas dari heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan atau nilai probabilitas < 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut terjadi heteroskedastisitas.

### 3.5.5. Uji Kelayakan Model

Uji Kelayakan Model atau Uji Goodness of Fit digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak.

a. **Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model penelitian dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama(simultan) terhadap variabel dependen, yang dapat diindikasikan oleh nilai adjusted R squared.

Nilai adjusted R squared dikategorikan:

- 1) Kuat, jika nilainya lebih dari 0,67
- 2) Moderat, jika nilainya lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67
- 3) Lemah, jika nilainya lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33

b. **Uji F**

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

- 1) Jika signifikansinya < 0,05 artinya variabel X1, X2, X3, X4, X5 berpengaruh terhadap Y.
- 2) Jika signifikansinya > 0,05 artinya variabel X1, X2, X3, X4, X5 tidak berpengaruh terhadap Y

### 3.5.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui peran dari masing-masing variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Berikut rumus analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- A = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi variabel
- X<sub>1</sub> = Pelatihan
- X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>3</sub> = Beban Kerja  
X<sub>4</sub> = Pelatihan  
X<sub>5</sub> = Loyalitas  
e = Standart eror

### 3.5.7. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial yang diberikan oleh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil nilai t hitung positif

- 1) H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak jika nilai signifikansi > 0,05 atau t hitung < t table
- 2) H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak jika nilai signifikansi < 0,05 atau t hitung > t table