

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS PERKEBUNAN PROVINSI LAMPUNG 2022

Fitria Nuriah¹

¹Program Studi Manajemen, Universitas Mitra Indonesia
email: fitrianuriah@gmail.com¹

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training on employee work productivity with motivation as a mediating variable. This study took a sample of 54 with a population of 115. The data collection technique was to distribute questionnaires to respondents. The analysis method itself uses Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Heteroscedasticity Test, Linearity Test, Simple Regression Test, t Statistics Test, f Statistical Test, R2 Determinant Coefficient Test, and Path Analysis. The results of this study indicate that the training variable has a significant effect on the motivation variable because it has a t value of 5.177 > t table 1.675, the training variable has a significant influence on the work productivity variable because it has a t value of 4.249 > t table 1.675, the motivation variable has a significant influence. significant to the work productivity variable because it has a t value of 5.920 > t table 1.675, and the training variable does not have a significant indirect effect on the work productivity variable through motivation as an intervening variable, which is 0.299. Based on the decision making, the result of the indirect effect is $0.583 \times 0.513 = 0.299$. Based on decision making, the result of the indirect effect is $0.299 <$ from the direct effect of 0.583. So, H_a is rejected and H_o is accepted.

Keywords: Training, Work Productivity, Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 54 dengan jumlah populasi 115. Teknik pengumpulan datanya melakukan penyebaran kuesioner kepada responden. Metode analisis nya sendiri menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Linearitas, Uji Regresi Sederhana, Uji Statistik t, Uji Statistik f, Uji Koefisien Determinan R2, dan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel Motivasi karena memiliki nilai t hitung 5,177 > t tabel 1,675, Variabel Pelatihan terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Variabel Produktivitas kerja karena memiliki nilai t hitung 4,249 > t tabel 1,675, Variabel Motivasi terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Variabel Produktivitas kerja karena memiliki nilai t hitung 5,920 > t tabel 1,675, dan variabel pelatihan tidak terdapat pengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja melalui motivasi sebagai variabel *intervening* yaitu sebesar 0,299. Berdasarkan pengambilan keputusan hasil pengaruh tidak langsung sebesar $0,583 \times 0,513 = 0,299$. Berdasarkan pengambilan keputusan, hasil pengaruh tidak langsung sebesar $0,299 <$ dari pengaruh langsung sebesar 0,583. Maka, H_a ditolak dan H_o diterima.

Kata Kunci: Pelatihan, Produktivitas kerja, Motivasi

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sangat penting dalam organisasi, baik kerajaan maupun swasta (Hasbullah, Meidasari, et al., 2022; Rijal et al., 2023). Manusia mempunyai sebab, perasaan, pengetahuan, kemahiran dan kebolehan serta berfikir tentang kedinamikan dan kerja sumber manusia yang mempengaruhi kecekapan dan keberkesanan organisasi di mana orang ramai mereka bentuk dan mengeluarkan barangan, memantau kualiti mereka, memasarkan produk dan menentukan semua objektif organisasi (Khafifah et al., 2022). Ilmu manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia dan sumber lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Oktaria, 2024).

Banyak penelitian terdahulu yang membahas terkait kinerja perusahaan (Ahiruddin, 2022; Desmon & Meirinaldi, 2022; Nadhira, 2023; Nurahman et al., 2023; Silvia & Yulistina, 2022; Yulistina et al., 2020), kinerja pegawai (Agustina et al., 2022; Budiati et al., 2022; Hasbullah, Meidasari, et al., 2022; Oktaria et al., 2023; Yulistina et al., 2023), ataupun yang berkaitan dengan loyalitas pelanggan (Loliyana, 2020), dan kinerja pada pemerintahan (Desmon et al., 2023; Yulistina et al., 2023).

Dinas Perkebunan Provinsi Lampung beralamat di Jl. Basuki Rahmat No.08, Talang, Kec. Tlk. Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung. Dinas Perkebunan Provinsi Lampung merupakan instansi atau lembaga pemerintah yang bergerak dalam bidang perkebunan sebagai pelayan masyarakat. Dinas Perkebunan Provinsi Lampung memberikan pelayanan perencanaan pemasaran dan promosi, program tahunan, anggaran dan kerjasama teknis, pengelolaan administrasi keuangan dan aset, memberikan pelayanan organisasi, tata laksana, kepegawaian, humas dan administrasi perkantoran, dan melakukan evaluasi pelaksanaan kegiatan serta penyediaan data atau informasi yang berkualitas (Helmita et al., 2023; Loliyana, Desyantama, et al., 2023). Serta mendorong upaya peningkatan produksi dan produktivitas usaha budidaya tanaman perkebunan dalam rangka peningkatan penjualan, produktivitas dan kualitas komoditas perkebunan yang berdaya saing tinggi dan berkelanjutan untuk kesejahteraan masyarakat Lampung (C. N. Yudhinanto & Sagita, 2023).

Salah satu tujuan utama utama Dinas Perkebunan Provinsi Lampung adalah menjalankan usaha dan menghasilkan laba dari hasil agribisnis perkebunan yang berkualitas. Untuk mencapai tujuan tersebut setiap bagian dalam Dinas Perkebunan harus memberikan kontribusi dengan produktivitas yang baik. Untuk itu, Instansi ini membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang memadai (Alfarobi & Yusda, 2023; Bakti et al., 2020; Hairudin & Oktaria, 2022; Hairudin & Wenda, 2023; Jayasinga et al., 2020; Khafifah et al., 2022; Loliyani et al., 2022; Oktaria & Hairudin, 2023; Putra et al., 2021; Rachmadi et al., 2020). Dinas Perkebunan Provinsi Lampung memiliki masalah dalam peningkatan motivasi dan produktivitas pegawai. Masih ada beberapa pegawai yang hadir tidak tepat waktu, kurangnya motivasi, dan tidak mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi karena pelambatan kerja yang disebabkan kemalasan sehingga tidak tercapainya target yang telah ditetapkan instansi tersebut (Alfarobi & Yusda, 2023; Bakti & Hairudin, 2020; Busri & Loliyani, 2023; Hairudin & Oktaria, 2022; Loliyani et al., 2023; Yusda et al., 2022).

Agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik maka seharusnya mendapatkan motivasi seperti kenyamanan tempat kerja, mengapresiasi dengan memberikan berupa bonus, menyediakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang semangat kerja atau kelancaran tugas (Hasbullah, Murti, et al., 2022; Y. Yudhinanto & Oktaria, 2022). Hafidzi et al., (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja (Bakti et al., 2020; Hairudin & Oktaria, 2022; Khafifah et al., 2022; Loliyana, Hadi, et al., 2023; Oktaria & Hairudin, 2023; Pratama et al., 2024; Yulistiani et al., 2023).

Dari penjelasan di atas bahwa diperlukan perbaikan pada instansi tersebut baik dalam pujian ataupun pengembangan diri. Dalam hal ini salah satu hal yang dapat di lakukan untuk memaksimalkan perbaikan unsur-unsur tersebut yaitu dengan memberikan pelatihan dan motivasi untuk meningkatkan produktivitas searah dengan visi misi dari instansi tersebut.

Adanya pemberian pelatihan dan motivasi yang tepat, memungkinkan dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan demi kemajuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk memilih judul: **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS PERKEBUNAN PROVINSI LAMPUNG”**.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini dibutuhkan perancangan dan perencanaan agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar dan sistematis. Menurut Sekaran (2017:109), “Desain Penelitian

(*research design*) adalah rencana untuk pengumpulan, pengukuran, dan analisis data, berdasarkan pertanyaan penelitian dari studi.”

Menurut Handayani (2020), Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perkebunan yang berjumlah 115.

Menurut Sugiyono (2019:127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability* dengan teknik *purposive sampling*. Peneliti mempersempit populasi dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik slovin. Jumlah populasi yang akan diteliti telah ditentukan dengan jumlah sebanyak 115 responden. Maka dari data tersebut didapatkan ukuran sampel dengan menggunakan rumus slovin sebanyak 54 responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51), Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan cara korelasi *Bivariate Pearson* untuk Uji Validitas data menggunakan program SPSS dengan taraf signifikan 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X)

No.	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
1.	X1	0,825	0,000	54	Valid
2.	X2	0,473	0,000	54	Valid
3.	X3	0,763	0,000	54	Valid
4.	X4	0,758	0,000	54	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y₁)

No.	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
1.	Y _{1.1}	0,724	0,000	54	Valid
2.	Y _{1.2}	0,773	0,000	54	Valid
3.	Y _{1.3}	0,570	0,000	54	Valid
4.	Y _{1.4}	0,686	0,000	54	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y₂)

No.	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
1.	Y _{2.1}	0,783	0,000	54	Valid
2.	Y _{2.2}	0,697	0,000	54	Valid
3.	Y _{2.3}	0,783	0,000	54	Valid
4.	Y _{2.4}	0,697	0,000	54	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Dari data diatas dapat di simpulkan bahwa hasil nilai pengamatan didapatkan dari 54 responden, yang memiliki nilai sig.(2-tailed) dibawah nilai signifikan 0,05, dan r tabel sebesar 0,2632. Jadi,

dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan Variabel Pelatihan (X), Variabel Motivasi (Y¹), dan Variabel Produktivitas (Y₂) adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45), alat untuk mengukur soal selidik yang menjadi penunjuk kepada pemboleh ubah atau konstruk. SPSS menyediakan kemudahan untuk mengukur keboleh percayaan menggunakan *Cronbach Alpha* (α). Kriteria ujian keboleh percayaan dalam kajian ini adalah seperti berikut:

1. Jika *alpha Cronbach* > 0.60, pernyataan tersebut dianggap boleh dipercayai.
2. Jika *Cronbach* adalah < 0.60, maka pernyataan tersebut diisytiharkan tidak boleh dipercayai.

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,668	,663	4

Sumber: Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,668 yang menunjukkan angka tersebut lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (Y₁)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,627	,631	4

Sumber: Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,627 yang menunjukkan angka tersebut lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y₂)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,727	,727	4

Sumber: Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,727 yang menunjukkan angka tersebut lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

kenormalan menurut Ghozali (2018:161) Ujian kenormalan bertujuan untuk menguji sama ada dalam model regresi pemboleh ubah hingar atau sisa taburan normal untuk mengetahui sama ada sisa taburan normal atau tidak *Kolmogorov* Analisis grafik *Kolmogorov Smirnov* digunakan untuk menentukan sama ada data bertaburan normal atau tidak dengan melihat baris Asymp. Sig (*2ekor*). Menurut Ghozali (2016: 154), uji normalitas adalah pengujian normalitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi seperti berikut:

- a. Jika sig. (signifikansi) < 0,05, maka data berdistribusi tidak normal.
- b. Jika sig. (signifikansi) > 0,05, maka data berdistribusi normal

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Variabel Pelatihan (X) Terhadap Motivasi (Y₁)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,57329662
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,115
	Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z		,843
Asymp. Sig. (2-tailed)		,476
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Diketahui bahwa nilai Sig.(0.476 > 0.05) Dapat disimpulkan bahwa nilai pembolehubah latihan (X) adalah berkaitan dengan motivasi (Y₁) adalah berdistribusi normal.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Variabel Pelatihan (X) Terhadap Produktivitas Kerja (Y₂)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,61177977
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,081
	Negative	-,084
Kolmogorov-Smirnov Z		,621
Asymp. Sig. (2-tailed)		,836
aa. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Berdasarkan nilai Sig. (2-tailed) 0,836 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai variabel Pelatihan (X) terhadap Produktivitas (Y₂) berdistribusi normal.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Variabel Motivasi (Y₁) Terhadap Produktivitas Kerja (Y₂)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,44587607
Most Extreme Differences	Absolute	,146
	Positive	,069
	Negative	-,146
Kolmogorov-Smirnov Z		1,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

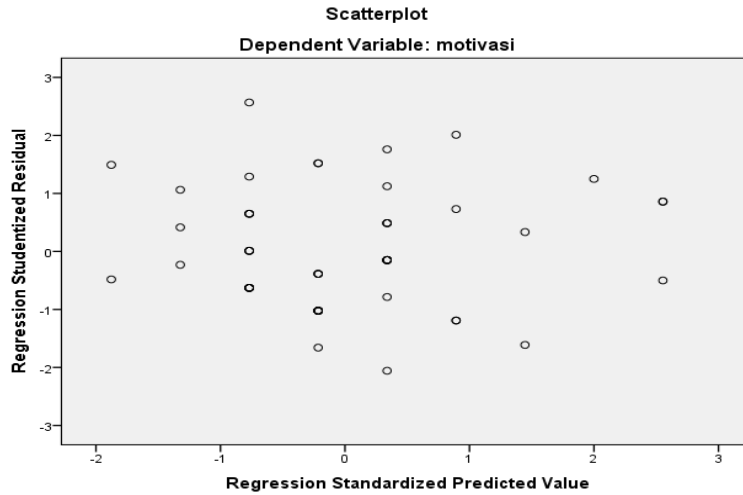
Sumber: Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Berdasarkan nilai Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai variabel Motivasi (Y₁) terhadap Produktivitas (Y₂) berdistribusi normal.

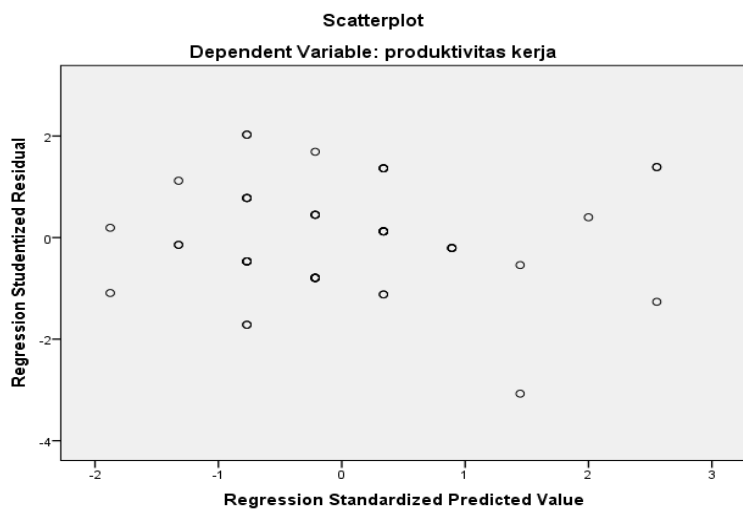
Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:178), beliau menjelaskan bahwa ujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji sama ada terdapat ketaksamaan varians antara baki daripada satu cerapan ke cerapan yang lain dalam model regresi linear. Ujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengesan *awan* dengan program SPSS. Asas keputusan adalah seperti berikut:

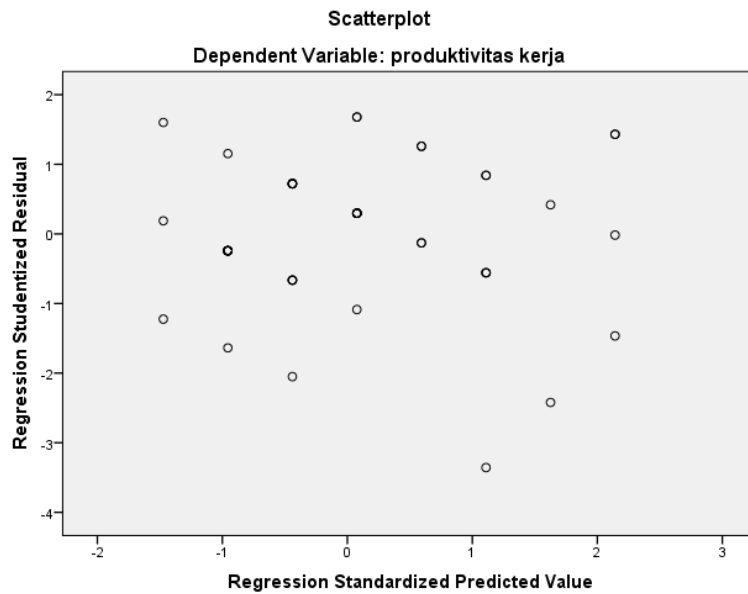
Gambar 4.1 Hasil Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Y₁)



Gambar 4.2 Hasil Pelatihan (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y₂)



Gambar 4.3 Hasil Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Y₁)



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa *Scatterplot* heteroskedastisitas Motivasi (Y1) terhadap Produktivitas Kerja (Y2) tidak ada pola tertentu. Karena, titik menyebar tidak beraturan diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka, dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Linearitas

Menurut Ghozali, (2018:167) Ujian lineariti bertujuan untuk menentukan sama ada dua atau lebih pembolehubah yang diuji mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Ujian ini biasanya digunakan sebagai keperluan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dasar keputusan untuk ujian linearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Pelatihan (X) Terhadap Motivasi (Y₁)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
motivasi * pelatihan	Between Groups	(Combined)	87,302	8	10,913	4,404	,001
		Linearity	67,626	1	67,626	27,290	,000
		Deviation from Linearity	19,676	7	2,811	1,134	,359
	Within Groups			111,513	45	2,478	
Total			198,815	53			

Sumber: Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Berdasarkan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,359 > 0,05$. Ini, menunjukkan bahwa variabel penelitian Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Y₁) adalah linear.

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas Pelatihan (X) Terhadap Produktivitas Kerja (Y₂)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas kerja * pelatihan	Between Groups	(Combined)	73,533	8	9,192	3,695	,002
		Linearity	47,796	1	47,796	19,213	,000

		Deviation from Linearity	25,736	7	3,677	1,478	,199
	Within Groups		111,949	45	2,488		
	Total		185,481	53			

Sumber: Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Berdasarkan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,199 > 0,05$. Ini, menunjukkan bahwa variabel penelitian Pelatihan (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y_2) adalah linear.

Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas Motivasi (Y1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y2)

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas kerja * motivasi	Between Groups	(Combined)	91,936	7	13,134	6,458	,000
		Linearity	74,682	1	74,682	36,724	,000
		Deviation from Linearity	17,254	6	2,876	1,414	,230
	Within Groups		93,545	46	2,034		
	Total		185,481	53			

Sumber: Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Berdasarkan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,230 > 0,05$. Ini, menunjukkan bahwa variabel penelitian Motivasi (Y_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y_2) adalah linear.

Tabel 4.13 Hasil Persamaan Struktural Analisis Jalur Kedua antara Pelatihan (X) dan Motivasi (Y1) terhadap Produktivitas Kerja (Y2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,304	1,866		2,306	,025
	Pelatihan	,216	,135	,208	1,604	,115
	Motivasi	,495	,126	,513	3,946	,000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi Pelatihan (X) dan Motivasi (Y1) terhadap Produktivitas Kerja (Y2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,657 ^a	,431	,409	1,43814

a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan
b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Data diolah SPSS 23, Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai piawaian pekali beta latihan (X) dalam produktivitas kerja ($0,208$). Manakala pekali menyeragamkan beta-Motivasi untuk bekerja Produktivitas (Y_2) ialah $0.607.e2 = \text{Formula } (1-R \text{ kuasa dua})$, nilai R kuasa dua boleh dilihat dalam tabel di atas, jadi $e2 = (1-0.431) = 0.7543$ Jadi persamaan struktur pertama ialah $Y_1 = 0.208-0.607 + 0.7543$

4. KESIMPULAN

Dari catatan hasil kajian yang dilakukan, data yang diperoleh soal selidik yang diedarkan kepada pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung, kesimpulan berikut diambil:

1. Pelatihan mempunyai pengaruh dan penting terhadap motivasi

2. Pelatihan mempunyai kesan dan signifikan terhadap produktivitas pegawai

Berikut ini saran bagi Dinas Perkebunan Provinsi Lampung:

1. Dinas Perkebunan Provinsi Lampung harus selalu dapat mendukung kegiatan pelatihan. Penganjuran pelatihan boleh mendatangkan faedah yang maksimum dalam usaha meningkatkan produktivitas.
2. Pejabat Perladangan Wilayah Lampung boleh merancang proses pelatihan sedia ada dengan memberi penekanan kepada analisis keperluan pelatihan.
3. Bagi penyelidik lain yang ingin mengetahui lebih lanjut tentang produktivitas pegawai, kami berharap mereka dapat mengkaji faktor-faktor lain yang mungkin berkaitan dengan produktivitas pegawai, jadi kajian lanjut akan lebih membantu.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, M., Sanjaya, V. F., & Hasbullah, H. (2022). Pengaruh Inovasi Produk dan Promosi Terhadap Kinerja Pemasaran UMKM di Dusun Gunung Batu, Kecamatan Sumberejo, Kabupaten Tanggamus, Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 3(01).
- Ahiruddin, A. (2022). ANALISIS PENGARUH ROA, BOPO DAN FDR TERHADAP CAR PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA PADA OTORITAS JASA KEUANGAN. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 7(1), 51–60.
- Alfarobi, M., & Yusda, D. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung. *Akuntansi*, 2(4), 37–43.
- Bakti, U., Desmon, D., & Munandar, M. H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 1(1).
- Bakti, U., & Hairudin, H. (2020). Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk. Panjang Plant. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 12(2), 115–124. <https://doi.org/https://doi.org/10.47768/gema.v12i2.193>
- Budiati, E., Yulistina, Y., Khaeriyah, K., & Putri, D. U. P. (2022). Management of Anxiety on Nurses in Facing Covid-19 at DKT Hospital Bandar Lampung. *Indonesian Journal of Global Health Research*, 4(1), 177–186.
- Busri, H., & Loliyani, R. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAMRI CABANG LAMPUNG. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 55–64.
- Desmon, A. R. W. A., & Meirinaldi, Y. C. (2022). The Effect of Return on Asset, Return on Equity and Debt to Equity Ratio on the Value of the Manufacturing Firm Listed on Stock Exchange 2015-2019. *MIC 2021: Proceedings of the First Multidiscipline International Conference, MIC 2021, October 30 2021, Jakarta, Indonesia*, 196.
- Desmon, D., Murti, W., Yolanda, Y., & Surya, A. (2023). Factors Affecting Investment in the Provinces of Sumatra Island. *Proceedings of the 2nd Multidisciplinary International Conference, MIC 2022, 12 November 2022, Semarang, Central Java, Indonesia*.
- Hairudin, H., & Oktaria, E. T. (2022). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 4(1), 1–14.
- Hairudin, H., & Wenda, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MAN 1 Pesisir Barat. *JURNAL RISET AKUNTANSI DAN MANAJEMEN*, 12(1).
- Hasbullah, H., Meidasari, E., & Isabella, A. A. (2022). Kualitas Customer Relationship Management terhadap Loyalitas Pelanggan pada Dealer Yamaha Bahana Pagar Bandar Lampung. *Jurnal Entrepreneur Dan Bisnis (JEBI)*, 1(1).
- Hasbullah, H., Murti, W., Jasin, M., & Nugroho, Y. (2022). Determinants of Economic Growth and its Impact on Poverty in Lampung Province. *Proceedings of the First Multidiscipline International Conference, MIC 2021, October 30 2021, Jakarta, Indonesia*.
- Helmita, H., Yudhinanto, C. N., WA, A. R., Surya, M. R. E., & Indriyani, S. (2023). Improvement of competence, SDM, PENINGKATAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA

- UMKM DALAM INOVASI PRODUK BATIK. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 28(3), 157–167.
- Jayasinga, H. I., Yulistina, Y., & Windasari, R. (2020). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 1(1).
- Khafifah, D., Toton, T., & Hasbullah, H. (2022). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) ULP TANJUNG KARANG. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 48–55.
- Loliyana, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya Di Bandar Lampung. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 3(2), 97–105.
- Loliyana, R., Desyantama, H., & Loliyani, R. (2023). Pelatihan Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), Konsep Kewirausahaan dan Pemasaran Digital Bagi UMK Di Desa Branti Raya Lampung Selatan. *VIDHEAS: Jurnal Abdimas Multidisiplin*, 1(1), 130–136.
- Loliyana, R., Hadi, M., & Meidasari, E. (2023). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Pada PT. NISAN ABADI JAYA). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 65–74.
- Loliyani, R., Loliyana, R., & Isabella, A. A. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 14(01), 39–49.
- Loliyani, R., Loliyana, R., & Kumalasari, N. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI DESA WILAYAH TRIMULIA LAMPUNG BARAT. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 3(01).
- Nadhira, T. S. (2023). ANALISIS PENGARUH BOPO, NIM DAN LDR TERHADAP PROFITABILITAS BANK YANG TERDAFTAR PADA BEI INDONESIA. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Borobudur Publikasi Hasil-Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 175–183.
- Nurahman, D., Reny, W. A. A., Desmon, D., & Anisa, N. (2023). The Urgency of Indonesian Collaboration with International Organizations in Terms of Cooperation and Exchange of Information on Economic Crime and Money Laundering. *International Conference on “Changing of Law: Business Law, Local Wisdom and Tourism Industry”(ICCLB 2023)*, 429–436.
- Oktaria, E. T. (2024). THE INFLUENCE OF SERVICE QUALITY AND FACILITIES ON SATISFACTION AND THEIR IMPACT ON LOYALTY AT NATAR MEDIKA HOSPITAL. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 12(1), 371–386.
- Oktaria, E. T., & Hairudin, H. (2023). Kontribusi Kemampuan Manajerial Terhadap Motivasi Berwirausaha Dan Iklim Usaha Dan Dampaknya Pada Kinerja UMKM. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 14(2), 1–19.
- Oktaria, E. T., Yuniarthe, Y., Hairudin, H., Wengrum, T. D., Khoiriah, N., & Adelita, I. (2023). SARANA PUBLIKASI DAN MEDIA PROMOSI PRODUK KREATIFITAS SISWA MENGGUNAKAN E-COMMERCE PADA SMK GADING REJO KABUPATEN PESAWARAN. *Jurnal Pengabdian UMKM*, 2(1), 78–83.
- Pratama, J. Q., Isabella, A. A., & Loliyani, R. (2024). PENGARUH PENGETAHUAN KEWIRAUSAHAAN DAN MOTIVASI TERHADAP MINAT BERWIRAUSAHA. *Jurnal Entrepreneur Dan Bisnis (JEBI)*, 3(1).
- Putra, N. P., Aprianis, A., & Nugroho, Y. C. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMKN 1 Gedong Tataan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 2(1).
- Rachmadi, A., Hairudin, H., & Jayasinga, H. I. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PADA KANTOR BPJS KETENAGA KERJAAN LAMPUNG I. *SMOOTING*, 18(3), 239–253. <http://ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/article/view/489>

- Rijal, S., Supriyanto, S., Meidasari, E., Satiadharma, M., & Nainggolan, E. (2023). Eksplorasi Hubungan antara Kewirausahaan dan Pertumbuhan Ekonomi: Studi Perbandingan tentang Negara Maju dan Negara Berkembang. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, 1(03), 142–152.
- Silvia, D., & Yulistina, Y. (2022). Pengaruh Current Ratio, Return On Asset, Debt To Asset terhadap Financial Distress Selama Masa Pandemi. *Global Financial Accounting Journal*, 6(1), 89–99.
- Yudhinanto, C. N., & Sagita, H. (2023). Sosialisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Koperasi KSOP Betik Hati Bandar Lampung. *SAFARI: Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 3(3), 102–107.
- Yudhinanto, Y., & Oktaria, E. T. (2022). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 12(2), 259–266.
- Yulistiani, H., Loliyani, R., & Bakti, U. (2023). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Dan Motivasi Berwirausaha Terhadap Minat Berwirausaha Pada Siswa SMK Patria Gadingrejo, Pringsewu. *Journal of Society Bridge*, 1(3), 52–64.
- Yulistina, Y., Silvia, D., Anwar, A., & Deffi, S. W. P. (2023). Literasi Penyusunan Laporan Keuangan Dan Pajak Di SMP 17 Kota Bandar Lampung. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 5633–5636.
- Yulistina, Y., Silvia, D., & Miftahul, E. (2020). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Return Saham Dampaknya Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Sektor Logam Terdaftar Di Bei Tahun 2014–2018. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 11(2), 1–11.
- Yusda, D. D., Pebriyanti, P., & Ekatama, M. R. (2022). Pengaruh budaya organisasi Dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hypermart Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 3(02).
- Adha Risky Nur, Qomariah Nurul, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dalam Budaya Kerja Persekitaran Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember: Jurnal Penelitian Sains dan Teknologi*. Jilid 4 No 1.
- Adi Nugroho, S. & Sari, Y. (2018). *Pelaksanaan datamining dengan WEKA*. Malang: UB Press.
- Amalina, AAF, Novianti, T & Asmara, A (2018). *Analisis prestasi perdagangan Indonesia dengan negara berpotensi di benua Afrika*. *Jurnal Ekonomi dan Dasar Pembangunan*, 7(1), 43-59.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori Pengurusan Sumber Manusia*. Jakarta:
- Kumpulan Prenadameidia Chaerudin Ali. (2019). *Pengurusan pendidikan dan latihan sumber manusia, latihan dan pengurusan pekerja*.
- Rahayu, DNS and Indahingwati, A (2019). *Kesan Disiplin Kerja, Motivasi dan Persekitaran Kerja Terhadap Prestasi Pekerja di PT Starfood International*. *Jurnal Sains Pengurusan dan Penyelidikan*, 8(4): 2461-0593.
- Rivai Veitzhal. (2014). *Pengurusan Sumber Manusia untuk Perniagaan*, Edisi Ke-6, Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Sanusi, Eddy S. (2020). *Meningkatkan Prestasi Pekerja melalui Motivasi, Kepimpinan, Penglibatan dan Persekitaran Kerja*, Yogyakarta: Penerbit Media Pustaka.
- Sedarmayanti. (2017). *Perancangan dan pembangunan kakitangan untuk meningkatkan kemahiran, prestasi dan produktiviti kerja*. Band: PT Refika Aditama
- Sekaran, Uma & Roger Bougie. (2017). *Kaedah Penyelidikan Perniagaan, Edisi Ke-6*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Simamora. (2014). *Menjadikan Pekerja Lebih Produktif dalam Jangka Panjang (Pengurusan SDM)*, Yogyakarta: STIE YKPN
- Sudaryono. (2017). *Pengenalan kepada pengurusan: Teori dan Kes*. Yogyakarta: CAPS (Pusat
- Sutrisno, Edy. (2017). *Sumber Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono (2015). *Kaedah Penyelidikan Gabungan (Kaedah Campuran)*. Bandung: Abjad.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Pengurusan Pengurusan Sumber dalam Institusi Kewangan Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.