

# Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Stres kerja Terhadap Produktivitas kerja Pada PT. Nittoh Batam

Alfis Vernando<sup>1</sup>, Daris Purba<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email:pb170910172@upbatam.ac.id

## ABSTRACT

This study aims to determine and analyze whether there is an effect of job training, motivation, and work stress on the work productivity of nittoh batam. In this research, the type of research used is quantitative research, the sampling technique uses a saturated sample of 151 respondents, the data obtained is then processed using the SPSS version 22 statistical application then the research results are obtained for t count  $4.041 > 1.97612$  significance  $0.000 > 0.05$  so training work has a positive and significant impact on work productivity. Motivation to get the results of t count  $4.265 > 1.97612$  at a significance value obtained  $0.000 < 0.05$  motivation has a positive and significant impact on work productivity. And work stress has a t-count result of  $-0.902 < 1.97612$  and a significance value of  $0.365 < 0.05$ . It can be explained that work stress simultaneously has a positive impact on work productivity, but partially work stress does not have a positive and significant impact on work productivity. Job training, motivation, and work stress on work productivity can be seen from the F value of the variable job training, motivation and work stress  $21.573$  (F count)  $> 3.06$  (F table) with a significance of  $0.000 < 0.05$ .

**Keywords:** *Job training, motivation, work stress and work productivity*

---

## PENDAHULUAN

Bisnis dalam masa ini mengharuskan setiap perusahaan atau organisasi memiliki tujuan dan sasaran untuk mencapai perkembangan serta kemajuan perusahaan. Hal ini dapat diperoleh dengan mengutamakan serta meningkatkan kinerja dari setiap lapisan bagian dalam perusahaan. Kesuksesan suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa aspek. Salah satu bagian yang terpenting ialah sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan, Dikarenakan faktor ini berefek fatal sebagai bagian yang terlibat langsung secara keseluruhan dari proses yang dimiliki oleh perusahaan. Mulai dari tahap perencanaan hingga mengelola

sumber daya lain yang dimiliki perusahaan.

PT nittoh Batam yang merupakan bagian dari nittoh group yang berpusat di negara Jepang. Nittoh batam berfokus menyiapkan produk optical lens bukan kacamata. Berdasarkan prinsip *Good Human Company, We focus on people, engineering, teknologi dan innovation to provide our Customer a competitive advantage in a global Marketplace.*

Produktivitas kerja para karyawan merupakan ujung tombak kemajuan dari perusahaan nittoh batam. Faktor peningkatan produktivitas kerja ini berguna untuk dapat memenuhi kebutuhan permintaan dari pelanggan atau *customer*. Hal ini juga juga harus ditopang oleh kemampuan sumber daya manusia yang baik dalam pekerjaannya. Pelatihan kerja yang tidak sistematis akan menjadi masalah saat karyawan bekerja dilapangan nantinya.

Seperti ketidak mampuan karyawan akan pemenuhan target kerja yang sudah ditentukan sebelumnya.

Selain pelatihan kerja, faktor seperti motivasi menjadi penting untuk produktivitas kerja seorang karyawan. Hal ini disebabkan oleh bentuk penghargaan atau *reward* baik berupa barang, peraturan ataupun Bahasa verbal yang diberikan perusahaan ke karyawan yang bertujuan untuk memberikan perhatian kepada hasil kerja yang memenuhi target dan kriteria oleh perusahaan. Sehingga karyawan diharapkan merasa hasil kerjanya tersebut di hargai dan diperhatikan lebih oleh perusahaan. Hal ini nantinya diharapkan berdampak positif dan baik kepada seluruh karyawan nittoh batam.

Fenomena lain yang harus menjadi perhatian lebih oleh PT nittoh Batam yaitu mengenai stres kerja, memperhatikan sisi psikologis karyawan saat merancang dan pemberian sebuah tanggung jawab kerja kepada karyawan menjadi penting selain pelatihan dan motivasi kerja.

## KAJIAN TEORI

### 2.1. Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja merupakan proses dimana karyawan mencapai kemampuan tertentu yang berguna untuk membantu tujuan atau target dari perusahaan atau organisasi menurut Mangkuprawira dalam (Rumangkit Sefanus 2018). Sementara untuk jenis pelatihan kerja terbagi atas dua. Pertama *In-House Training* (training yang dilakukan didalam lingkungan perusahaan) dapat berupa *On The Jobs training* atau (OJT) dan kedua *External Training* (pelatihan diluar lingkungan perusahaan) seperti seminar dan kursus yang di selenggarakan oleh asosiasi profesional, training profesional yang dilakukan pihak lain diluar perusahaan menurut Suwatno dalam (Syahrul and Sari 2016).

Menurut Mangkunegara dalam (Rumangkit Sefanus 2018) indikator pelatihan kerja yaitu :

1. Edukasi
2. Prosedur yang terorganisasi
3. Keahlian khusus
4. Pengetahuan
5. Utamakan Praktek dari pada teori

### 2.2. Motivasi

Mangkunegara dalam (Firdiyanti 2017) menjelaskan, motivasi kerja adalah dimana kondisi dan energi diri karyawan tertuju dan terarah untuk mencapai tujuan dan target perusahaan.

Indikator motivasi menurut Stephen dalam (Kurnia, Daulay, and Nugraha 2019) sebagai berikut :

1. Kejayaan
2. Prestasi
3. Penghargaan
4. Kewajiban

### 2.3. Stres Kerja

Priansa dalam (Rahayaan, Tjilen, and Tambajong 2019) menjelaskan, Stres kerja merupakan ketidakseimbangan fisik serta psikis untuk mengemban suatu tanggung jawab yang dibebankan oleh suatu organisasi atau perusahaan, sehingga ini dapat mempengaruhi aspek berpikir, emosi karyawan dalam bertindak.

Menurut Mangkunegara dalam (Kusmana 2018) indicator stress kerja yaitu :

1. Perasaan mudah berubah
2. Gelisah tanpa sebab
3. Gangguan pola tidur
4. Merokok berlebihan
5. Hipertensi
6. Gejala infeksi saluran pencernaan

### 2.4. Produktivitas kerja

Malayu S.P Hasibuan dalam (Kartikasari and Cherny 2017), mengungkapkan jika produktivitas ialah sebuah nilai yang dapat menggambarkan kinerja dari suatu ojek yang dikelola dan dapat memaksimalkan kinerja berdasarkan target yang sudah di tetapkan.

Sutrisno dalam (Kurnia et al. 2019) menjelaskan beberapa indikator produktivitas kerja, yakni :

1. Kapabilitas
2. Meningkatkan hasil kerja
3. Etos kerja meningkat
4. Peningkatan diri
5. Kualitas
6. Ketepatan

## 2.5. Penelitian Terdahulu

Berikut ialah kajian terdahulu sebagai pedoman pada penelitian yang dilaksanakan, yakni:

Penelitian yang dilaksanakan (Gumilar 2018), dimana judulnya "Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Raya Sugarindo Inti". Teknik analisis data yang digunakan yakni uji T. Hasilnya menunjukkan adanya pengaruh pemberian Pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan dan positif.

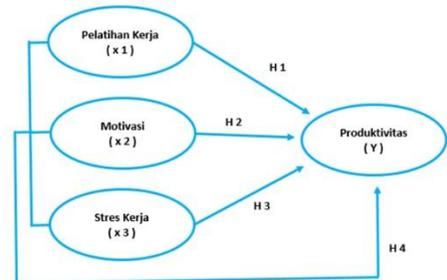
Penelitian yang dilaksanakan (Aliya and Tobari 2019), berjudul "Pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Semen Baturaja". Hasilnya menunjukkan adanya pengaruh pelatihan pada produktivitas kerja yang menunjukkan dampak yang positif dan signifikan pada produktivitas PT Semen Baturaja.

Penelitian yang dilaksanakan (Kartikasari and Cherny 2017), Dengan judul "Pengaruh stres dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Epson Batam", Dan untuk hasil penelitian menjelaskan jika stress serta motivasi berefek simultan serta juga memberikan dampak signifikan serta positif pada produktivitas kerja. Secara parsial stress tidak berdampak positif dan signifikan tetapi motivasi berpengaruh signifikan, positif secara parsial.

## 2.6. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir konseptual penelitian ini memperlihatkan hubungan dari variabel independen, yakni Pelatihan kerja (X1), Motivasi (X2) dan

Stres Kerja (X3) terhadap variabel dependen Produktivitas kerja (Y).



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran  
Sumber : Penelitian (2021)

Berdasarkan Gambaran kerangka pemikiran di atas dapat di tarik benang merah untuk hipotesis penelitian yaitu:

- H1 : Terdapat adanya dampak pelatihan kerja pada produktivitas kerja PT. nittoh Batam
- H2 : Terdapat adanya dampak motivasi pada produktivitas kerja PT. nittoh Batam
- H3 : Terdapat adanya dampak stres kerja pada produktivitas kerja PT. nittoh Batam
- H4 : Terdapat adanya dampak pelatihan kerja, motivasi, dan stres kerja pada produktivitas kerja PT. nittoh Batam

## METODE PENELITIAN

Peneliti memiliki tujuan guna pengujian variable pelatihan kerja, motivasi dan stres kerja pada produktivitas kerja di nittoh Batam, apakah akan berpengaruh signifikan atau tidak. Jumlah sampel yang di pergunakan pada kuesioner berjumlah 151 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Untuk proses pembagian kuesioner kepada responden penelitian menggunakan *google form* kemudian untuk data diolah menggunakan SPSS versi 22 yaitu jenis aplikasi statistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pendidikan terakhir

**Tabel 1.** Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22,2021)

<i>N</i>		151
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.87529117
	<i>Most Extreme Differences</i>	
	<i>Absolute</i>	.147
	<i>Positive</i>	.065
	<i>Negative</i>	-.147
<i>Test Statistic</i>		.147
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.000 <sup>c,d</sup>
		<b>Standardized Residual</b>

### 4.1 Profil Responden

Kuesioner disebarikan kepada 151 responden dimana jumlah responden pria/laki-laki adalah 77 orang karyawan atau 51 % dan pada responden dengan jenis kelamin wanita/perempuan adalah 74 orang karyawan atau 49%. Mengacu pada rentan usia yang ada pada responden di mulai dengan usia antara 18 - 24 tahun adalah sebanyak 52 orang karyawan atau 31,4%, sedangkan pada usia antara 25- 40 tahun adalah 94 orang karyawan atau 62,3%, pada usia antara 41 tahun - 55 tahun adalah 5 orang karyawan atau 3,3%, dan pada usia yang > 55 tahun tidak ada yaitu 0.

Berdasarkan lama bekerja responden dengan lama bekerja < 1 thn adalah sebanyak 15 orang atau 9,9%, sedangkan responden yang bekerja selama 1-5 Thn yaitu sebanyak 96 orang atau 63,6%, dan bekerja selama > 5 Tthn yaitu sebanyak 40 orang atau 26,5%.

### 4.2 Uji Kualitas Data

#### 4.2.1. Hasil Uji Validitas

Tujuan dari pengecekan ini adalah guna mencari tahu apakah poin-poin pernyataan valid atau tidak. Dapat dikatakan sah jika  $r$  hitung >  $r$  tabel. Responden penelitian yang dilaksanakan

Berdasarkan pendidikan terakhir

responden dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK adalah sebanyak 128 orang atau 84,8%, Pendidikan terakhir DIPLOMA adalah sebanyak 11 orang atau 7,3% dan Pendidikan terakhir SARJANA adalah sebanyak 12 orang atau 7,9%.

### 4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1. Hasil Uji Normalitas

Model regresi ini dipakai atau di pergunakan dalam penelitian ini untuk mengetes atau menguji nilai residu yang dimunculkan apakah mempunyai hasil distribusi secara normal ataukah tidak.

Maka bisa diambil kesimpulan data yakni sebanyak 151 penjawab, maka nilai  $r$  tabel dapat dihitung  $df = 151 - 2 = 149$ . Maka nilai  $r$  tabel 149 adalah 0,1598.

#### 4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji ini dimanfaatkan guna mengkalulasi koefisien alpha. Dapat disahkan dengan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. apabila nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,05 variabel tersebut dinyatakan reliabel. Berdistribusi normal sebab nilai Kolmogorov-Smirnov mempunyai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,000 lebih dari < 0,05.

#### 4.3.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Pada persamaan regresi tidak

diperbolehkan terjadinya multikolinearitas. Apabila hasil VIF <10, dapat di simpulkan multikolinearitas tidak terjadi

**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolinearitas

<u>Model</u>		<u>Tolerance</u>	<u>VIF</u>
1	Pelatihan kerja	.780	1.281
	Motivasi	.750	1.334
	<u>Stres kerja</u>	<u>.955</u>	<u>1.047</u>
<b>Collinearity Statistics</b>			

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22,2021)

Bisa dinyatakan hasil dari uji ini tidak timbul multikolinearitas sebab nilai VIF setiap variabel < dari 10 masing-masingnya. Dapat dilihat pelatihan kerja (X<sub>1</sub>) dengan nilai 1,281 pada motivasi (X<sub>2</sub>) dengan nilai 1,334, dan stres kerja (X<sub>3</sub>) dengan nilai 1,047.

4.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Metode yang digunakan di uji heteroskedastisitas adalah uji *park gleyser* melalui korelasi nilai *absolute residual* pada setiap variabel independen. Penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas apabila hasil nilai probabilitasnya > 0,05.

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7.536	1.176		6.408	.000
Pelatihan kerja	-.107	.055	-.159	-1.961	.052
Motivasi	-.248	.051	-.406	-4.905	.000
Stres Kerja	.050	.024	.149	2.029	.044

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22,2021)

Bisa dinyatakan tidak terjadi gejala 4.4 .Hasil Uji Pengaruh heteroskedastisitas pada model ini sebab pada 4.4.1. Hasil Regresi Linear Berganda variable pelatihan kerja memiliki nilai signifikansi 0,052 Mengatakan bentuk > dari 0,05, linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel dependen  
 motivasi 0,000 > 0,05, stres kerja 0,044 > 0,05

**Tabel 4.** Hasil Uji Regre Berganda

**abel 3.** Hasil Uji Heteroskedast sitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
(Constant)	14.270	1.940		7.356	.000
Pelatihan Kerja	.365	.090	.314	4.041	.000
Motivasi	.356	.083	.339	4.265	.000
Stres Kerja	.036	.040	-.063	-.902	.369

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22,2021)

Mengacu pengolahan data pada tabel diatas berganda  $Y = 7,356 + 0,052X1 + 4,365X2 + -0.903 X3 + e$

mengacu pada *Adjusted R Square*  
(Sujarweni, 2019:164)

**Tabel 5.** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary</b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.553 <sup>a</sup>		.292	.306
		1.894		

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22,2021)

Mengacu tabel 5 didapatkan angka sementara sisanya yakni 70,8% dilakukan *adjusted R<sup>2</sup>* bernilai 0,292. Artinya variabel lainnya yang bukan menjadi presentase sumbangan variable pelatihan model penelitian ini terkait penjelasan kerja (X1), motivasi (X2) dan stres kerja tersebut.

(X3) dalam model regresi bernilai 29,2%

atau varias produktivitas kerja (Y) dapat 4.5. Hasil Uji Hipotesis dijelaskan oleh variasi pelatihan kerja 4.5.1. Hasil Uji t

(X1), motivasi (X2) dan stres kerja (X3) bernilai 29,2%

Uji parsial dilaksanakan guna melihat Pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 6.** Hasil Uji t  
**Coefficients<sup>a</sup>**

<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>	<b>Standardized Coefficients</b>	<b>B Std. Error</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
(Constant)	14.270	1.940		7.356	.000
Pelatihan kerja	.365	.090	.314	4.041	.000
Motivasi	.356	.083	.339	4.265	.000
Stres Kerja	-.036	.040	.063	-.902	.365

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22,2021)

Dikarenakan peneliti memiliki 3 variabel independen, maka untuk melihat koefisiensi determinasi ini, peneliti

Mengacu hasilnya, dapat diketahui koefisien regresi pelatihan kerja mempunyai t hitung 4,041 > dari pada nilai t table yakni 1,97612 kemudian untuk tingkat signifikansinya 0,000 besar < dari 0,05 dari hasil diatas dapat dijelaskan untuk hipotesis penelitian dapat diterima. Motivasi memiliki t hitung 4,265 > dari t tabel 1,97612 dan tingkat signifikansinya 0,000 < dari 0,05 ini berarti hipotesis penelitian diterima. Stres kerja memiliki t hitung -0,902 > dari t table 1,97612 maupun tingkat signifikansinya 0,365 < dari 0,05 ini berarti hipotesis penelitian diterima.

#### 4.5.2. Hasil Uji F

Uji F dilaksanakan memiliki tujuan yakni melakukan pengujian pengaruh

4.4.2. Hasil Uji Koefisien Determinasi variabel bebas terhadap variabel dependen dan independent Secara simultan

#### 4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh pelatihan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y).

Hasil dari uji t dapat diperoleh nilai t hitung 4,041 > 1,976 dan nilai signifikansinya yakni 0,000 > 0,05 memperlihatkan hasil uji t positif dan signifikan terhadap variable produktivitas kerja, artinya bahwa hipotesis dari penelitian diterima. Hasil dari pengujian pelatihan kerja (X1) memperoleh nilai koefisien sebesar 0,365, secara statistik hasil pengujian ini pun membawa bukti adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan dan positif. Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilaksanakan (Muhaf 2020) yang menyatakan bahwa pemberian pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan hasil penelitiannya menunjukkan

**Tabel 7.** Hasil Uji F

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
<b>Model</b>		<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	<i>Regression</i>	232.241	3	77.414	21.573	.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	527.508	147	3.588		
	<b>Total</b>	<b>759.748</b>	<b>150</b>			

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22,2021)

Mengacu tabel diatas dapat dilihat F hitung bernilai 21,573 dan F tabel bernilai 3,06, dalam hal ini F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikannya yakni 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05, oleh karenanya kesimpulan yang ditarik ialah Ho ditolak

dan Ha diterima. Hipotesis alternatif yang diterima merujuk variabel bebas pelatihan kerja (X1), motivasi (X2) dan stres kerja (X3) dapat menjelaskan keberagaman dari variabel terikat produktivitas kerja (Y). secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. 4.6.2. Pengaruh motivasi (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y)

Hasil dari uji t dapat didapatkan t hitung bernilai  $4,262 > 1,976$  dan nilai signifikansinya yakni  $0,010 < 0,05$  merujuk adanya fasilitas terhadap motivasi secara signifikan dan positif, artinya bahwa hipotesis dari penelitian diterima. Hasil dari pengujian motivasi kerja (X2) memperoleh nilai koefisien sebesar 0,356, secara statistik hasil pengujian ini pun membawa bukti adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja secara positif serta juga signifikan. Hasil dari pernyataan di atas sama dengan penelitian yang dulu pernah dilakukan oleh (Firdiyanti 2017) Dalam penelitiannya mengungkapkan jika motivasi memiliki pengaruh positif pada variable produktivitas kerja. Hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa dampak terhadap variabel motivasi juga berpengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja.

#### 4.6.3. Pengaruh stress kerja (X3) terhadap Produktivitas kerja (Y).

Uji t yang dihasilkan didapat t hitung bernilai  $-0,902 > 1,976$  dan nilai signifikansinya yaitu  $0,369 < 0,05$  merujuk adanya pengaruh stres kerja pada produktivitas kerja secara signifikan dan positif, artinya hipotesis dari penelitian ini diterima. Hasil dari pengujian stress kerja (X3) mendapat nilai koefisien senilai  $-0,36$ , secara statistik hasil uji ini pun membawa bukti adanya pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan dan positif secara simultan tetapi tidak berdampak positif parsial. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kartikasari and Cherny 2017) yang mengungkapkan jika stres kerja memiliki pengaruh positif serta simultan pada produktivitas kerja akan tetapi jika secara parsial tidak memiliki dampak yang positif serta signifikan pada produktivitas kerja PT Epson Batam. 4.6.4. Pengaruh pelatihan kerja (X1), motivasi (X2) dan stres kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y).

Hasil dari f didapatkan pada F hitung bernilai 21,573 serta F tabel bernilai 3,06, dapat dilihat untuk nilai F hitung besar dari F table kemudian untuk nilai signifikan di dapatkan yakni 0,000 signifikasi ini tentu lebih rendah dan kecil dari apa yang di dapatkan pada alpha sebesar 0,05, oleh karenanya kesimpulan yang ditarik ialah  $H_0$  kemudian ditolak dan pada  $H_a$  diterima. Hipotesis alternatif yang diterima merujuk variabel bebas pelatihan kerja dimana di sini merupakan (X1), motivasi yakni (X2) dan serta (X3) merupakan stres kerja dari hasil ini dapat menjelaskan adanya keberagaman dampak atau pengaruh dari variabel terikat produktivitas kerja (Y). Keluaran dari hasil penelitian ini sejalan pada penelitian yang pernah dilaksanakan (Jumantoro, Farida, and Santoso 2019) mengemukakan pelatihan dengan motivasi berdampak positif serta signifikan pada produktivitas kerja. Menunjukkan penelitiannya mengenai pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial.

## SIMPULAN

Setelah penelitian yang ada, maka peneliti tarik kesimpulan yang ada, yaitu:

1. Pelatihan kerja (X1) memberikan dampak secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT.nittoh Batam. Berpengaruhnya pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja ini dibuktikan dengan dari hasil pengujian data diperoleh hasil t-hitung  $>$  t-tabel yaitu  $4,041 > 1,976$  dengan hasil taraf signifikansinya sebesar  $0,000 <$  dari 0,05.
2. Motivasi (X2) Secara parsial memberikan dampak terhadap produktivitas kreja (Y) pada PT.nittoh Batam. Berpengaruhnya motivasi pada produktivitas kerja ini dibuktikan dengan dari hasil pengujian data diperoleh hasil t-hitung  $>$  t-table

- yaitu  $t$  hitung bernilai 4,041 > 1,976 kemudian pada nilai signifikansinya yakni 0,000 > 0,05 memperlihatkan hasil uji  $t$  positif dan signifikan.
3. Pengaruh simultan yang diberikan oleh stres kerja (X3) pada produktivitas kerja (Y) pada PT.nittoh Batam. Akan tetapi stres kerja tidak berdampak positif pada variable produktivitas kerja ini dibuktikan dengan dari hasil pengujian data maka diperoleh nilai hasil  $t$ -hitung >  $t$ -tabel yaitu  $-0,902 < 1,976$  dengan hasil taraf signifikansinya sebesar 0,369 < dari 0,05.
  4. Secara simultan, Adanya Dampak yang di berikan oleh Pelatihan kerja (X1), motivasi (X2) dan stres kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT.nittoh Batam. Dilihat dari hasil pengujian data diperoleh hasil  $F$ -hitung >  $F$ -tabel sebesar 21,573 > 3,06, dengan taraf signifikannya yakni 0,000 < nilai alpha 0,05.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aliya, Sabeli, and Tobari Tobari. 2019. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 4(1):97. doi: 10.31851/jmksp.v4i1.2480.
- Firdiyanti, Erwin. 2017. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 5(4):1–7.
- Gumilar, Gugum. 2018. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 19(1):55–63. doi: 10.30596/jimb.v19i1.1804.
- Jumantoro, Reigion, Umi Farida, and Adi Santoso. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo." *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 3(1):106. doi: 10.24269/iso.v3i1.244.
- Kartikasari, Dwi, and Kintan Benvia Cherny. 2017. "Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Epson Batam." *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS* 5(1):80. doi: 10.30871/jaemb.v5i1.306.
- Kurnia, Efry, Raihanah Daulay, and Fahreza Nugraha. 2019. "Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):365–72.
- Kusmana, Wandy Zulkarnaen; Abin Suarsa; Rachmat. 2018. "Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi) Page 151." 2(3).
- Muhaf. 2020. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Ro Bangkalan Tahun 2019." *Jurnal Ilmu Dan Pendidikan Ekonomi-Sosial* 4(1):36–42.
- Rahayaan, Nurmila, Alexander Phuk Tjilen, and Hesty Tambajong. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik." *Musamus Journal of Public Administration* 2(01):1–13. doi: 10.35724/mjpa.v2i01.2454.
- Rumangkit Sefanus, bachroni bakry. 2018. "Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Pelatihan Dan Kedisiplinan Kerja." *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam* 6(1):231194.
- Syahrul, Alfatory Rheza, and Ayu Rembulan Sari. 2016. "Analisis Disiplin Kerja Dan Pelatihan

Terhadap Produktivitas Kerja  
Karyawan Pada Kantor Bpjs  
Ketenagakerjaan Padang.”  
*Economica* 5(1):25–38.